

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

QUALIFICAÇÃO PROFISSIONAL COM RECURSOS DO FAT EM FLORIANÓPOLIS
- 1995/1999 -

Monografia submetida ao Departamento de Ciências Econômicas para obtenção de carga horária na disciplina CNM - Monografia

Por: Glaucya Pires

Orientadora: Prof. Carmen Rosário Ortiz Gutierrez Gelinski

Área de Pesquisa: Economia do Trabalho

Palavras - Chaves: 1 Mercado de trabalho
 2 Qualificação
 3 FAT

Florianópolis, dezembro/2000

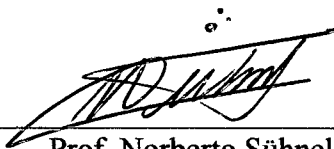
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CURSO DE GRADUAÇÃO EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS

A Banca Examinadora resolveu atribuir a nota 9,0 a aluna Glaucya Pires na disciplina CNM - 5420 - Monografia, pela apresentação deste trabalho.

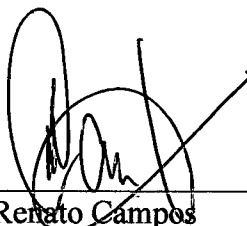
Banca Examinadora:



Prof. Carmen R. O. G. Gelinski
Presidente



Prof. Norberto Sühnel
Membro



Prof. Renato Campos
Membro

Agradecimentos especiais:

Meus sinceros agradecimentos a todas as pessoas que estiveram presentes na minha vida e que de alguma maneira contribuíram para a realização deste e de muitos outros trabalhos... e, em especial:

A Deus pela força e coragem a mim destinados por intermédio de grandes amigos...

Gostaria de agradecer imensamente aos meus pais Hêlio Pires e Marli Pires pelo apoio, amor e dedicação em todas as etapas de minha vida.

A minha querida irmã Karine Pires pela amizade e cumplicidade.

A professora Carmen O. G. Gelinski pelo seu grande profissionalismo, amizade e preciosos ensinamentos, principalmente no tocante à pesquisa científica.

Aos professores do curso de Ciências Econômicas por contribuírem para a minha formação acadêmica.

Ao professor Norberto Sühnel por sua atenção e boa vontade na atualização de alguns dados deste trabalho.

Enfim, a todos os meus colegas do Curso de Ciências Econômicas pelos momentos de descontração vividos durante esses anos.

(...)

"Cambia, todo cambia

*Cambia el sol en su carrera
Cuando la noche subsiste
Cambia la planta y se viste
De verde la primavera*

*Cambia el pelo de la fiera
Cambia el cabello el anciano
Y así como todo cambia
Que yo cambie no es extraño*

*Pero no cambia mi amor
Por más lejos que me encuentre
Ni el recuerdo ni el dolor
De mi pueblo y de mi gente*

*Lo que cambió ayer
Tendrá que cambiar mañana
Así como cambio yo
En estas tierras lejanas"*

(Julio Numhauser)

SUMÁRIO

	Páginas
RESUMO	vii
LISTA DE ANEXOS	viii
LISTA DE QUADROS	ix
LISTA DE TABELAS	x
CAPÍTULO I	
1. INTRODUÇÃO	11
1.1. Objetivos	13
1.1.1 Geral	13
1.1.2. Específicos	13
1.1.3. Metodologia	14
CAPÍTULO II	
2. O DESEMPREGO E AS NOVAS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO	15
2.1. Desemprego estrutural: da cooperação simples à atualidade	15
2.2. O desemprego conjuntural	23
2.3. A reestruturação produtiva e o desemprego: os novos tempos	28
CAPÍTULO III	
3. AÇÃO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO GOVERNO FEDERAL	33
3.1. Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR	33
3.2. Plano Estadual de Qualificação - PEQ	39
CAPÍTULO IV	
4. AVALIAÇÃO EXTERNA DOS CURSOS	45

CAPÍTULO V

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	62
ANEXOS	66

RESUMO:

Até os anos 70, a idéia era a produção em massa para diminuir os custos permitindo o aumento da produtividade e, conseqüentemente dos lucros. Com a globalização da economia surgem, nos anos 80, mudanças em torno do eixo capital - trabalho por conta da tecnologia de base microeletrônica. As empresas entram na era da flexibilização e da reestruturação produtiva para conseguir sobreviver num mercado de acirrada concorrência. No modelo Taylorista/Fordista vigente até os anos 70, o trabalhador não necessitava de muitos conhecimentos para executar uma dada tarefa porque havia a separação entre os trabalhadores que pensavam e os que a executavam. Nos anos 80 e 90, as empresas têm exigido pessoas com habilidades suficientes para adaptarem-se às novas tecnologias; o “fazer” une-se ao “pensar”. Necessita-se de pessoas polivalentes, que reünam conhecimentos gerais e específicos e que saibam agir em situações inesperadas de forma satisfatória. Diante do problema do desemprego é criado pelo governo federal o Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR que utiliza recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT. Cada estado elabora seu Plano Estadual de Qualificação - PEQ de acordo com determinações do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT de modo a identificar a clientela priorizada pelo PLANFOR e com os setores econômicos estratégicos para o desenvolvimento do estado. São realizados fóruns de debates que reúnem comunidades de bairros, membros do Conselho Municipal de Trabalho e Emprego - CMTE, Conselho Estadual de Trabalho e Emprego - CETE, ONG's, Sistema Nacional de Emprego - SINE, etc., onde são definidos os cursos de (re)qualificação. Uma vez aprovados pelo CODEFAT, são liberados os recursos do FAT. O acompanhamento interno dos mesmos é feito pela Secretaria de desenvolvimento Social e da Família - SDF e SINE/S.C.. O acompanhamento externo é realizado pela Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC. A avaliação externa feita em 1999 parece apontar para o fato dos cursos de (re)qualificação em Florianópolis estarem apresentando números positivos quanto a reinserção no mercado de trabalho, a manutenção da renda e a permanência no emprego. Porém, parecem não estar ajudando muito a inserir pessoas no mercado de trabalho, na obtenção ou na elevação da renda. O mesmo ocorre no tocante à eficácia dos cursos para que o trabalhador possa conseguir uma promoção ou mudar de emprego. Neste sentido, talvez fosse necessária a criação de cursos voltados ao empreendedorismo e ao setor informal. Porém, a UDESC fornece poucos dados para que se possa constatar, com certeza esta situação.

LISTA DE ANEXOS

Páginas

<u>Anexo 1</u> : Distribuição de turmas por executora em Florianópolis e no estado - 1999	
.....	67

LISTA DE QUADROS

Páginas

Quadro 1: Profissões em baixa 21

LISTA DE TABELAS

Páginas

<u>Tabela 1</u> : Evolução anual do emprego formal em S.C. - 1990 a 1999	27
<u>Tabela 2</u> : Flutuação do emprego formal por setor de atividade econ. em S.C.	30
<u>Tabela 3</u> : Metas globais do PLANFOR - 1996 a 1999	34
<u>Tabela 4</u> : Meta global do PEQ - 1999 a 2000	40
<u>Tabela 5</u> : Empreendimentos com financiamento do PROGER e empregos gerados em S.C. - jan. a jun./1998	47
<u>Tabela 6</u> : Empreendimentos com financiamento do PROGER e empregos gerados em S.C. - jul. a dez./1998	49
<u>Tabela 7</u> : Distribuição dos alunos por faixa etária em Fpolis e no estado - 1999	52
<u>Tabela 8</u> : Distribuição dos alunos por grau de escolaridade em Fpolis e no estado - 1999	53
<u>Tabela 9</u> : Distribuição dos alunos por situação na família em Fpolis e no estado - 1999	54
<u>Tabela 10</u> : Distribuição dos alunos por faixa de renda familiar em Fpolis e no estado - 1999	55
<u>Tabela 11</u> : Distribuição dos alunos por situação de trabalho em Fpolis e no estado - 1999	56
<u>Tabela 12</u> : Distribuição dos alunos por término de ação em Fpolis e no estado - 1999	56
<u>Tabela 13</u> : Situação dos egressos dos cursos da educação profissional em Florianópolis e no estado por região do SINE/S.C. - 2000	58

CAPÍTULO I

INTRODUÇÃO:

Das sociedades mais primitivas, onde os seres humanos produziam e trocavam seus alimentos até o modo de produção capitalista, isto é, durante toda a história da humanidade, o homem sempre realizou trabalho. Porém, o surgimento do capitalismo fez com que a maneira de realizar este trabalho fosse completamente modificada.

Da cooperação simples capitalista, passando pela manufatura até as fábricas, a ordem era produzir muito para reduzir custos e aumentar lucros. Dentro desta idéia, fica fácil entender como as máquinas tiveram papel importante no sentido de agilizar todo o processo de fabricação de um bem que antes era feito nas oficinas dos mestres artesãos. As máquinas foram então, substituindo as mãos humanas. Desta forma, durante toda a história capitalista sempre que uma nova tecnologia era introduzida, ocorria desemprego.

No modelo Taylorista/Fordista vigente até os anos 70, os desempregados eram reabsorvidos, rapidamente, pelo mercado em face da grande necessidade de mão-de-obra para aumentar a produção. Mas, com a crise do petróleo nos anos 70 e o enfraquecimento do Estado, o modelo Taylorista/Fordista começa a dar sinais de queda.

Nos anos 80, inaugura-se a era da tecnologia baseada na microeletrônica. A produção leva em conta a redução dos custos e a qualidade dos produtos. Torna-se necessário mão-de-obra especializada.

O uso de novas tecnologias de base microeletrônica começa a desempregar. A globalização traz a disputa por novos mercados. A demanda por produtos cada vez melhores e variados faz com que as empresas adotem o modelo de organização flexível, que permite que se produza em lotes menores, produtos mais diversificados. As indústrias estão reestruturando-se. Estão trocando as velhas formas de produção, pelas novas que incluem a preocupação com os clientes em primeiro lugar, com fornecedores, com novas tecnologias, com uma nova estrutura dentro das fábricas, etc..

Com a ampliação dos mercados, as empresas em todo o mundo iniciam a era da chamada reestruturação produtiva e flexibilização, adotando o modelo japonês de

organização da produção industrial. Começa a ocorrer uma revolução na base tecnológica com a introdução da microeletrônica e as empresas passam a adotar novas formas de inter-relação entre si e de organização do trabalho.

A relação entre empresas têm sido estabelecida no âmbito das subcontratações e da terceirização, graças ao processo de desintegração vertical.

Para tanto, hoje a realidade do mercado de trabalho exige trabalhadores “polivalentes” que devem ter, além do conhecimento, a prática para realizar, executar e saber lidar com eventuais problemas na fábrica, no escritório, nas lojas, etc.

Portanto, mudanças tecnológicas criam a necessidade de trabalhadores mais qualificados. E mais do que isto. Fazem com que, cada vez mais um menor número de pessoas seja exigido para o processo de produção.

Neste sentido, alguns empregos estão deixando de existir, outros estão surgindo e parece que poucas pessoas reúnem as novas qualidades exigidas por esse novo modelo de produção.

O trabalhador terá que encontrar seu próprio emprego, prestando serviços à firmas terceirizadas, por exemplo, sem vínculo empregatício definitivo.

Na visão do governo federal do Brasil, um trabalhador desempregado, enquanto procura uma nova ocupação, fica logo desatualizado. A realidade do mercado exige, cada vez mais, especialização e treinamento. Este fato parece fazer aumentar a taxa de desemprego, tendo em vista que as poucas vagas oferecidas não conseguem ser preenchidas pela falta desta qualificação profissional. Assim, o governo federal propõe em 1995, o PLANFOR.

O PLANFOR é um dos 42 projetos do Plano “Brasil em Ação” do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso. É uma tentativa de redução do desemprego, utilizando os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT - para treinar trabalhadores para o mercado de trabalho. Parte dos recursos para o PLANFOR são originários do FAT.

A liberação dos recursos para a realização dos cursos de (re)qualificação profissional obedecem determinação do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT. Os cursos de (re)qualificação são definidos em fóruns de debate que reúnem comunidades de bairros, membros dos Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego - CMTE, ONGs, etc., e priorizam as metas estabelecidas pelo - Plano Estadual de Qualificação - PEQ. Por sua vez, as propostas são enviadas para análise do CODEFAT.

Uma vez aprovadas, são liberados os recursos do FAT necessários para a realização dos cursos.

Este trabalho pretende verificar se a preparação e atualização de trabalhadores para determinadas áreas é suficiente para possibilitar sua entrada no mercado profissional uma vez que, ao que parece, a oferta de emprego é insuficiente para a alta procura existente.

Assim, o capítulo 2 traz algumas informações à respeito do mundo do trabalho e suas mudanças enfocando a questão do desemprego e as novas exigências do mercado de trabalho.

O capítulo 3, trata do Plano Nacional de Formação Profissional, seus objetivos, linha de ação e funcionamento em âmbito federal e no estado de Santa Catarina através do Plano Estadual de Qualificação.

Finalmente no capítulo 4, faz-se algumas considerações com relação a avaliação das ações de educação profissional em Florianópolis.

1.1. Objetivos:

1.1.1. Geral: Verificar as ações de qualificação e requalificação profissional no período de 1995 a 1999, em Florianópolis, no contexto das políticas públicas brasileiras de combate ao desemprego.

1.1.2. Específicos:

- Pesquisar a evolução do mercado de trabalho no Brasil, no período de 1990 a 1999, buscando identificar as possíveis causas e conseqüências do desemprego no país;
- Buscar conhecer quais as políticas públicas de emprego adotadas pelo governo federal, suas propostas e organização, procurando uma maior ênfase no

programa de qualificação e requalificação profissional com recursos do FAT em Florianópolis;

- Verificar se os cursos específicos de (re)qualificação profissional do governo federal em Florianópolis estão gerando emprego e renda.

1.2. Metodologia:

As investigações quanto a evolução do emprego formal no estado foram realizadas conforme dados fornecidos pelo setor de informações sobre o mercado de trabalho do SINE/S.C..

A análise referente ao funcionamento do PLANFOR foi realizada com base em dados existentes de 1995 até 1999, disponíveis junto a Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família e em bibliografias na área do trabalho - entrevistas em revistas, anais de congressos, livros e apostilas do ministério do trabalho, etc. - que tratem da questão da qualificação profissional no Brasil.

Para verificar as ações de educação profissional em Florianópolis, o presente trabalho utilizou a avaliação externa realizada pela UDESC em 1999, constituída de duas etapas:

- avaliação do perfil das pessoas que freqüentaram cursos de (re)qualificação profissional que resultou num relatório final de avaliação com 80.222 registros de alunos de um total de 183.692, que foi a quantidade oficializada pelas entidades executoras junto ao Ministério do Trabalho e Emprego;
- avaliação externa relativa aos egressos dos cursos de (re)qualificação profissional de 1999 a outubro de 2000. Em Florianópolis, de uma amostra de 894 questionários enviados pela UDESC, 868 retornaram. No estado, o número da amostra consistia em 3500 questionários dos quais retornaram 3448.

CAPÍTULO II

O DESEMPREGO E AS NOVAS EXIGÊNCIAS DO MERCADO DE TRABALHO

O desemprego estrutural, onde as mudanças tecnológicas criam a necessidade de trabalhadores mais qualificados fazendo com que o nível de produção aumente sem que o número de empregos cresça, difere do desemprego conjuntural onde algumas políticas governamentais ocasionam a redução do nível de empregos. Portanto, a análise do desemprego no Brasil não deve ser feita somente do ponto de vista das mudanças estruturais. Deve-se também observar as políticas macroeconômicas adotadas pelo governo brasileiro.

2.1. Desemprego estrutural: da cooperação simples à atualidade

O desemprego estrutural resulta das mudanças na estrutura de produção devido a substituição do trabalho humano por novas tecnologias. Ele tem ocorrido ao longo da história, pois a sociedade sempre foi organizada em torno do trabalho, porém seu impacto acentuou-se a partir da década de 80, em decorrência das tecnologias de base microeletrônica e sua introdução no processo de fabricação, administração, *marketing* e vendas das empresas.

Segundo Karl Marx, quando alguém despende força física e mental para realizar determinada tarefa, está realizando trabalho. Porém, o trabalho individual é limitado. Quando duas ou mais pessoas trabalham juntas, produzem mais, com menor esforço e em menos tempo. Sendo assim, o trabalho é uma força social baseada na cooperação. Mas, o que diferencia a cooperação geral, da cooperação capitalista?

O homem que pescava, caçava, construía sua casa e ajudava na construção da moradia do seu vizinho também realizava trabalho. Nessas comunidades já existia uma

divisão natural de tarefas por sexo, idade, etc.. Os homens cooperavam entre si na preparação de seus alimentos, vestuário e habitação.

Quando um número de indivíduos reúne-se para realizar trabalho - cooperação - sob o comando de um capital, tem-se o período denominado manufatura. É criada a divisão social do trabalho e a cooperação deixa de ser simples para tornar-se capitalista. Neste momento os homens que tinham um ofício e sabiam executar todo o processo de produção de determinado produto, passam a especializar-se em apenas uma etapa do trabalho, transformando-se em trabalhadores parciais. Para cada fase do processo, tornou-se necessário ferramentas mais aperfeiçoadas e trabalhadores com habilidades específicas para manejá-las.

Com o tempo e a intensificação da produção e do trabalho, descobriu-se que com as ferramentas simples poderiam ser elaboradas ferramentas mais complexas. Porém, estas criações ainda necessitavam das mãos de trabalhadores que soubessem como utilizá-las. No entanto, com a invenção da máquina a vapor e do torno mecânico gerou-se uma grande revolução na forma de produção: a força humana é substituída com perfeição pela força mecânica. O resultado de tudo isso é o surgimento das fábricas, e toda essa modernidade é aplicada nelas.

É dentro das fábricas que intensifica-se a divisão entre trabalhadores manuais - os que controlam e consertam as máquinas -, e os trabalhadores intelectuais - os que executam funções de controle da produção, administram setores da fábrica e criam novas tecnologias. Tem-se uma hierarquia que vai do dono da fábrica, passa pelos chefes menores e chega ao trabalhador mais simples. Este último, treinado apenas para controlar uma máquina, não precisava ter frequentado nenhuma escola, nem ser possuidor de grandes conhecimentos. Assim, as características deste modo de organizar a produção permaneceram até o século XX, onde foram intensificadas com a introdução do Taylorismo e, um pouco mais tarde, do Fordismo.

É importante salientar que a introdução das máquinas acontece para diminuir custos e aumentar a produção mas, começa a ocasionar o desemprego em massa, no final do século XVIII, e principalmente, no século XIX. No século XX, também não seria diferente.

A lei de Say, onde toda a oferta de bens gera sua própria demanda, foi posta em questão em 1929 com a quebra do mercado de ações que fez com que o mundo caísse em uma profunda depressão.

No final da década de 20 as inovações tecnológicas haviam propiciado um grande aumento na produção e uma drástica queda no nível de emprego.

“A linha de montagem da Ford e a revolução organizacional da General Motors mudaram radicalmente o modo como as empresas produziam bens e serviços. O motor de combustão interna e o automóvel estavam acelerando o ritmo do transporte. A eletricidade forneceu energia barata e abundante para impulsionar o processo produtivo. A produtividade aumentava continuamente desde a virada do século. (...) Entre 1920 e 1927, a produtividade americana aumentou em 40%. (...) Ao mesmo tempo, mais de 2,5 milhões de empregos desapareceram. Só no setor da manufatura foram demitidos mais de 825 mil operários.” (Rifkin, 1995, p.18)

Embora a produção aumentasse, as vendas caíam vertiginosamente devido ao grande número de desempregados e a queda dos salários reais. A situação tornou-se tão crítica a ponto de Henry Ford sugerir *“(...) que os trabalhadores fossem suficientemente pagos para que pudessem comprar os produtos que produziam nas empresas. Senão, dizia ele, ‘Quem vai comprar meus carros?’”* (Rifkin, 1995, p.24)

Em meio aos tumultuosos acontecimentos do início da década de 30 são também adotadas pelos governos as idéias de Keynes sobre a intervenção estatal na economia. Foi inaugurada uma nova era. Criam-se:

- *“(...) uma legislação social referente ao salário mínimo, à generalização das convenções coletivas, induzindo os patrões a conceder aos assalariados ganhos anuais de poder aquisitivo correspondentes ao crescimento da produtividade nacional;*
- *“um ‘Estado-providência’, um sistema de previdência social desenvolvido, permitindo aos assalariados (e, de fato a toda a população) continuar como consumidores até no caso de estarem impedidos de ‘ganhar a vida’: doença, aposentadoria, desemprego, etc.; e*
- *“uma moeda de crédito (isto é, pura moeda de papel) emitida pelos bancos privados, em função das necessidades da economia (e não mais em função do estoque de ouro disponível), mas sob o controle dos bancos.” (Lipietz, 1991, p. 32-33)*

Surgem as idéias de Taylor. Segundo estes se o trabalho cria riqueza, então quanto maior a produtividade do trabalho, maior a acumulação de capital. Para aumentar a produtividade é necessário reduzir custos, produzindo grandes quantidades de bens. Essa produção em massa diminuiria o desemprego, já que seria necessário um grande número de pessoas para aumentar a quantidade produzida; possibilitaria a ampliação dos mercados, pois, mais pessoas trabalhando e mais produção permitiriam maior consumo; e geraria um aumento na acumulação de capital e mais riqueza para a economia.

As idéias do modelo de Taylor foram unidas às de Henry Ford, que desenvolveu na indústria automobilística dos Estados Unidos da América, um processo de trabalho baseado numa grande inovação: a máquina automática. Esta invenção permitiu uma maior precisão nas peças utilizadas na fabricação de seus carros, permitindo a produção em massa. O também desenvolvimento de esteiras automáticas, que levavam ao trabalhador as

peças necessárias à execução da tarefa que lhe competia no processo produtivo, evitavam a “perda de tempo” que ocorria quando o trabalhador tinha que parar seu serviço para buscar matéria-prima. Tudo isso possibilitou a produção em larga escala em sua fábrica.

A idéia de Ford era produzir em massa e incentivar o consumo através de aumentos de salários, que também serviam, obviamente, para evitar revoltas e o descontentamento dos trabalhadores. Trabalhadores com baixos salários produziam menos por faltar-lhes motivação.

O tipo predominante na estrutura organizacional da grande indústria deste período era o da estratégia de integração vertical. A empresa deveria reunir em uma mesma unidade de produção o máximo de atividades dentro da cadeia produtiva.

Dentro do modelo Taylorista/Fordista começa a haver a separação entre o trabalhador que concebe e o trabalhador que executa uma dada tarefa,

“(...)fazendo com que a maioria do trabalho qualificado esteja ligado a concepção. Esta minoria de trabalhadores possui habilidades e conhecimentos mais complexos adquiridos através de longa experiência nos locais de trabalho. Os trabalhadores ligados à execução não exercem poder de decisão, não há uma definição de requisitos mínimos de educação, enquanto para os trabalhadores que operam nas áreas de gerência que são na verdade os que concentram o conhecimento técnico organizacional há uma clara correlação entre níveis de qualificação e escolaridade.” (Chieza, 1995, p.209)

Sendo assim, a educação deveria ser suficiente para que o trabalhador exercesse as funções que lhe cabiam dentro da fábrica.

Então, é a partir dos anos 20, que a atividade dos trabalhadores é padronizada para reduzir o tempo de produção e aumentar a produtividade. Cada vez mais o trabalhador se especializa em uma tarefa; a produção hierarquizada gera, de forma mais intensa dentro da fábrica, trabalhadores que necessitam pensar e os que necessitam fazer.

O modelo Taylorista/Fordista foi a base de expansão econômica até meados dos anos 70, mas já apresentava seu declínio no final dos anos 60.

Os ganhos de produtividade nos setores industriais passaram a cair a partir dos anos 70, mas os salários continuavam altos não permitindo a recuperação dos lucros. As tentativas dos empresários em reduzir salários fracassa, pois a força dos sindicatos neste período é bastante grande. Restava apenas uma solução: demitir funcionários para reduzir custos e aumentar os preços. A elevação dos preços, terminou por gerar inflação.

No entanto, o desemprego nessa fase era apenas conjuntural. Estava ligado a momentos de crise em alguns setores da economia. De modo que das pessoas que perdiam seus empregos algumas eram logo absorvidas pelo mercado, devido à grande necessidade

de mão-de-obra para o aumento da produção; outras, eram amparadas pelo Estado entrando nos programas de seguro-desemprego.

O Estado paternalista e controlador inaugurado nos anos 30, chega ao fim dos anos 70 com grandes *déficits* econômicos, herança dos tempos gloriosos de ascensão econômica graças ao modelo Taylorista/Fordista.

A crises do petróleo de 1973 e de 1979 tinham feito o mundo perceber a necessidade de promover mudanças urgentes na produção, nos ganhos de produtividade e na progressão do emprego. Já que o Estado apresentava dificuldades em promover aquele bem-estar econômico do pós guerra, a questão era: como aumentar a produtividade nos setores da economia?

Surge o discurso neo-liberal que pregava a não intervenção do Estado na economia e apostava nas novas tecnologias como forma de sair da crise.

“Há uma revolução tecnológica em curso. Mas, nos anos 70, os rigores impostos pelo Estado e pelos sindicatos - a legislação social, o Estado-providência, as normas antipoluição, etc. - bloquearam seu livre desenvolvimento, ao privar as empresas de capacidade financeira, ao impedir as “dolorosas, mas necessárias mutações”. (Lipietz, 1991, p.57)

A globalização traz a disputa de novos mercados, por parte dos empresários. A demanda por produtos cada vez melhores e variados faz com que as empresas adotem o modelo de organização flexível, que permite que se produza em lotes menores, produtos mais diversificados. Isso só tornou-se possível por conta da busca de novas tecnologias para tentar aumentar a produtividade.

Desde o pós-guerra e mais precisamente dos anos 70 em diante, a princípio timidamente e hoje mais fortemente, as empresas em todo o mundo têm procurado adotar o modelo de organização e produção industrial japonês, implantado a partir do pós-guerra. Tais mudanças são as seguintes:

- revolução da base tecnológica com a introdução da microeletrônica;
- novas formas de inter-relação entre empresas;
- novas formas na organização do trabalho;

A partir da década de 80, ocorrem mudanças tecnológicas que estão ligadas, principalmente, aos equipamentos de base microeletrônica. As indústrias começam a se informatizar. Os computadores entram no processo de fabricação, administração, *marketing* e vendas.

Nos anos 90, o avanço na área das telecomunicações tem possibilitado a expansão territorial das novas tecnologias e as relações entre empresas têm sido estabelecidas no

âmbito das subcontratações e da terceirização, graças ao processo de desintegração vertical que

“(...)refere-se, naturalmente, ao movimento de redução do tamanho da cadeia de atividades de uma dada empresa, tanto no nível administrativo (redução do número dos níveis hierárquicos de uma dada estrutura organizacional) como também no nível da produção, por meio da redução e/ou eliminação de alguns processos, de seções produtivas ou de apoio à produção, ou, simplesmente, eliminação de alguns postos de trabalho.” (Amato Neto, 1995, p.35)

Os impactos da automação microeletrônica (AME) sobre as relações do trabalho, traduzem-se em redução do nível de emprego e aumento da qualificação profissional. De modo que as tarefas mais simples e repetitivas que até os anos 70 eram feitas por pessoas, hoje têm sido feitas por máquinas, sendo que os trabalhadores menos qualificados estão sendo dispensados e outros mais qualificados estão sendo mantidos.

“Em nenhum lugar o efeito da revolução do computador e da reengenharia do ambiente de trabalho é tão acentuado quanto no setor industrial. Cento e cinquenta anos depois que Karl Marx conclamou os trabalhadores do mundo a se unirem, Jacques Attali, ministro francês e consultor de tecnologia do presidente François Mitterrand, proclamou confiante o fim da era do homem e da mulher trabalhadores. ‘As máquinas são o novo proletariado’, afirmou Attali. ‘A classe trabalhadora está recebendo seu bilhete azul.’ (Rifkin, 1995, p.8)

A revolução tecnológica está conseguindo facilitar a produção de bens e serviços e estimular as economias, mas não está permitindo um aumento do nível de emprego. As novas formas organizacionais do trabalho com base na microeletrônica e nas novas relações entre empresas permitem variações nos contratos de trabalho, mudanças na escolha do perfil do indivíduo contratado pelas empresas e diminuição dos encargos sociais e trabalhistas.

O problema é que

“(...)no passado, quando uma revolução tecnológica ameaçava a perda em massa dos empregos em determinado setor econômico, um novo setor surgia para absorver a mão-de-obra excedente. No início do século, o setor industrial emergente conseguia absorver grande parte dos milhões de trabalhadores agrícolas e fazendeiros que foram deslocados pela rápida mecanização da agricultura. Entre meados da década de 1950 e o início da década de 1980, o setor de serviços, que crescia rapidamente, foi capaz de reempregar muitos dos operários demitidos em função da automação. Atualmente, no entanto, à medida que todos esses setores vão sucumbindo, vítimas da rápida reestruturação e da automação, nenhum novo setor ‘significativo’ foi desenvolvido para absorver os milhões que estão sendo demitidos. O único novo setor no horizonte é o do conhecimento, um grupo de indústrias e de especialistas de elite serão responsáveis pela condução da nova economia automatizada da alta tecnologia do futuro. Os novos profissionais - os chamados analistas simbólicos ou trabalhadores do conhecimento - vêm de áreas da ciência, engenharia, administração, consultoria, ensino, mídia e entretenimento.” (Rifkin, 1995, p.37)

Antes dos anos 90, existia numa empresa, por exemplo, uma datilógrafa, uma telefonista e uma secretária. Hoje estas profissões têm sido normalmente ocupadas por apenas uma pessoa devidamente capacitada para desempenhar várias funções ao mesmo

tempo, e com salários reais geralmente mais baixos. Pode-se dizer que até os anos 70 um aumento da qualificação profissional poderia indicar um aumento no nível de salários. Mas nos anos 90, esta situação não é uma realidade. Além da extinção de muitas profissões e, conseqüentemente de empregos, as vagas de trabalho restantes não contemplam as pessoas que as ocupam com um salário razoável.

O Quadro 1 identifica as profissões em baixa. Dentre elas datilógrafos, digitadores, telefonistas e secretárias. Uma outra profissão em declínio é a de caixa de banco, obviamente devido a automatização das agências. Os cargos de chefia intermediária estão desaparecendo na atualidade por conta das novas formas de gerenciamento

Quadro 1: Profissões em baixa

Datilógrafo	uma profissão em franca extinção. Foi substituído há muito pelos digitadores que, no entanto, já estão desaparecendo.
Digitador	saber digitar é uma exigência das empresas na hora de contratar, mas não é um critério suficiente. Os digitadores também podem ser substituídos por máquinas que lêem textos manuscritos.
Operador de microcomputador	Como no caso da digitação, é uma habilidade necessária, mas não bastante para contratação de um profissional.
Telefonista	A ocupação está se transformando na atendente de telemarketing, que tem uma função mais ativa além da de atender bem aos telefonemas. Algumas vezes, a atividade é exercida por uma recepcionista.
Secretária	as novas formas de gestão e a redução de custos tendem a eliminar a figura da secretária, bem como de todas as atividades de auxiliares administrativos.
Operador de máquinas especializadas	a preferência hoje é por profissionais que saibam operar várias máquinas; o operário polivalente.
Chefias intermediárias	os novos modelos de gestão nas empresas dispensam a figura do chefe intermediário, o que também reduz os gastos com pessoal.
Caixa de banco	com a informatização dos serviços bancários, essa profissão deve desaparecer, ou pelo menos o número desses empregos tende a diminuir consideravelmente. A tendência dos bancos é investir em agências informatizadas e na prestação direta de serviços por meio de computadores pessoais, que o cliente mantém em sua casa.

PROFISSÕES em baixa. Palestra proferida por membro da Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL em 17 set./1998 na UFSC.

O final do século XX vem sendo marcado por um conjunto de transformações econômicas que têm ocasionado a redução do nível de emprego no Brasil. Atualmente, todos os setores da sociedade buscam uma resposta para este fenômeno. As opiniões se dividem. Uns, consideram que os impactos das tecnologias na área da produção aliadas as políticas econômicas adotadas pelo governo brasileiro estariam ocasionando o fim do emprego formal, outros acreditam que novos postos de trabalho estão sendo criados e que

o maior problema do mercado de trabalho brasileiro não seria o fim do emprego, mas sim a baixa qualidade do mesmo. *“Na verdade, empregos vêm sendo criados em número relativamente alto ao longo das últimas décadas no Brasil. No entanto, a qualidade dos postos de trabalho é, em média, muito ruim.”* (Gonzaga, 1998, p.121)

A corrente de pensamento contrária à idéia do fim do emprego acredita que como o Brasil passa por mudanças estruturais *“é desejável que haja uma certa flexibilização que permita o remanejamento de pessoal dos setores negativamente atingidos por estes choques estruturais para os setores positivamente atingidos.”* (Gonzaga, 1998, p.122) Porém, ainda segundo Gonzaga (1998), a flexibilidade do emprego no Brasil é excessiva. Isto ocasionaria uma diminuição na qualidade do emprego, o que seria muito ruim porque permitiria uma redução na produtividade por dois motivos.

Primeiro, porque a alta rotatividade da mão-de-obra incentiva o baixo investimento em treinamento, uma vez que os empresários não vão treinar pessoal para demitir logo em seguida. Segundo, porque a alta rotatividade provoca também, a informalização dos contratos de trabalho diminuindo o grau de compromisso entre trabalhadores e firmas:

- do lado da firma, pelo fato da legislação brasileira incentivar as demissões em momentos de crise e por não permitir ajustes quanto às horas trabalhadas e aos turnos de trabalho. Assim, os empresários prefeririam poupar nos custos com demissão, contratando pessoas sem carteira assinada;
- do lado do trabalhador, por conta da existência de benefícios na mudança de emprego, como o FGTS e o recebimento dos benefícios trabalhistas não pagos durante o período de vigência do contrato de trabalho, que serviriam como incentivo à mudança de emprego, num país como o Brasil cheio de problemas econômicos e sociais.

Assim sendo, o autor acima citado é à favor de certa flexibilização dos contratos de trabalho como forma de reduzir custos, desde que esta não afete a produtividade. No entanto, vale destacar que

“Em estudo recente, o Banco Mundial (1996) argumenta que os ganhos com a flexibilização dos direitos do trabalho poderiam responder, aproximadamente, por uma redução de 4% do Custo Brasil, desde que ela não afetasse os fundos públicos, fato altamente questionável devido a dependência do financiamento dos programas sociais em relação aos salários e a massa salarial. Ainda segundo este estudo, os ganhos permitidos pela flexibilização seriam diminutos, comparativamente aos que poderiam ser gerados por uma política de recuperação do sistema de infra-estrutura.” (Dedecca, 1998, p. 116)

De qualquer modo, os fatos parecem indicar que no final do século XX a reestruturação produtiva com base nas tecnologias de base microeletrônica tem gerado, numa maior velocidade, a extinção de algumas profissões e, conseqüentemente, de postos de trabalho, ao mesmo tempo em que tem exigido pessoas com muita qualificação profissional e com nível escolar cada vez maior de forma a permitir a adaptação do homem à nova realidade do sistema de produção. Na atualidade um trabalhador não qualificado e sem certo nível de escolaridade se torna um desempregado. Hoje um repositor de produtos no supermercado, por exemplo, deve ter, no mínimo, o ensino médio. O problema é que o número de trabalhadores tem crescido e não estão sendo criadas novas vagas de trabalho para todos.

2.2. O desemprego conjuntural:

Sem dúvida a introdução das novas tecnologias na produção, administração, *marketing* e vendas nas indústrias traz como conseqüência o desemprego. No entanto, fala-se muito em qualificação profissional como peça fundamental para elevar os níveis de empregabilidade de forma a colocar a culpa do desemprego nos trabalhadores. Porém, não se deve esquecer que as políticas governamentais têm papel fundamental e determinante sobre o nível de emprego. Isto quer dizer que não é possível criar uma política de emprego sem que haja uma política fiscal e monetária que permita um aumento no número de pessoas empregadas.

Desta forma, como o Brasil, que ao longo de toda sua história esteve subordinado a padrões de produção e consumo internacionais e que possui problemas econômicos e, conseqüentemente sociais tão sérios, pode superar o problema do desemprego?

O processo de acumulação de capital,

“(...)que nas economias cêntricas havia levado à escassez de mão-de-obra criando as condições para que emergissem pressões sociais que conduziram à elevação dos salários reais e à homogeneização social, produziu nas regiões periféricas efeitos totalmente diversos: engendrou a marginalização social e reforçou as estruturas tradicionais de dominação ou as substituiu por outras similares.” (Furtado, 1998, p.48)

Durante os quatro primeiros séculos após o descobrimento do Brasil, a base econômica do país foi a monocultura voltada para o comércio externo sendo que a

produção estava centrada em produtos primários, ou seja, produtos agrícolas que serviam de matéria-prima para os países industrializados. A mão-de-obra escrava foi permitida e largamente utilizada até o século XIX e a terra sempre esteve concentrada nas mãos de uma minoria. Assim, enquanto a Inglaterra encontrava-se em pleno desenvolvimento industrial, no Brasil do século XIX ainda não tinha sido possível a formação de um mercado interno com dinamismo suficientemente capaz de gerar um processo de industrialização. Nosso país manteve-se essencialmente agrário até o final dos anos 30.

“Os padrões de consumo que modelavam o comportamento das elites eram ditados do exterior e requeriam um nível de renda que somente era alcançado por reduzida parcela da população. Daí que o mercado interno de produtos industriais fosse abastecido quase que exclusivamente de bens importados.” (Furtado, 1998, p.55)

A partir da primeira guerra mundial, devido às dificuldades de importação - os países com os quais o Brasil mantinha relações comerciais tinham sua atenção voltada para a confecção de produtos com fins bélicos -, devido a um crescente mercado interno e a crise do café - esta crise fazia com que o excedente de capital gerado pela cultura do café fosse aplicado em outros ramos de negócio -, o modelo primário exportador foi sendo suplantado pelo modelo de industrialização substitutiva de importações.

Foi a partir dos anos 30 que o Estado passou de mero gerenciador das exportações de produtos primários e importador de alguns produtos industrializados, a promotor de um parque industrial nacional. *“A economia brasileira como que se despregara do sistema internacional em crise e ganhara autonomia dinâmica, ampliando e diversificando o mercado interno.”* (Furtado, 1998, p.56) O Brasil passa a viver o chamado modelo de substituição de importações.

Apesar da sempre presente influência norte americana, o Estado passou a investir na infra-estrutura e nos setores estratégicos, e apoiar o setor privado através de subsídios e incentivos fiscais.

“A ação básica do Estado como fomentador do processo de industrialização se resumia a proteção do mercado interno, impondo obstáculos às importações, seja por elevação da tarifa aduaneira, seja através de uma política de taxas múltiplas de câmbio que resultava nas transferências de recursos dos setores exportadores para as indústrias prioritárias, importadoras de máquinas e equipamentos. Em seguida, tratava-se de estimular ou o próprio governo fazer investimentos para complementar e integrar o parque industrial.” (Diniz, 1990, p.74)

Da década de 50 em diante, o Estado brasileiro consolida a industrialização substitutiva de importações com a união entre iniciativa privada, capital e tecnologias estrangeiros. O governo passa a atuar como disciplinador, negociador e produtor de infra-

estrutura necessária à instalação e manutenção das empresas multinacionais. Os recursos financeiros entravam no Brasil como:

- investimentos dirigidos às multinacionais aqui instaladas;
- financiamentos para projetos do governo e para empresas privadas;
- compra de empresas nacionais por grupos estrangeiros;
- associação de empresas multinacionais e empresas privadas.

No período de 1963-1966 o país passou por uma profunda recessão. O mesmo *déficit* que impulsionava a inflação, também reduzia os investimentos do governo. A solução encontrada foi um plano de estabilização econômica de aumentos dos tributos e cortes nos gastos governamentais, com o aval do FMI e do Banco Mundial, que concederam vultuosos empréstimos ao Brasil. Nesse período, o país começa a apresentar condições para uma nova expansão econômica de tal maneira que ao final da década de 60

“(...) a política macroeconômica foi fortemente expansionista com a realização de um amplo programa de investimentos públicos nas áreas de infra-estrutura econômica e social (energia, transporte, comunicações, urbanização, etc.) e setores estratégicos como exploração de petróleo, siderurgia, etc.. A reforma tributária, realizada na fase recessiva inicial, permitia o financiamento dos investimentos públicos, mas a partir de 1971 com a Lei complementar nº 12, o Executivo fica autorizado a se endividar sem qualquer limite, recorrendo assim, a emissão de títulos para financiar os investimentos.” (Diniz, 1990, p.75)

Nos primeiros anos da ditadura o *déficit* era elevado. Contudo, a abundância do crédito internacional e as taxas de juros fixas impediam um colapso do sistema.

“A partir dos anos 70, principalmente depois do choque do petróleo, a política econômica do governo brasileiro passou a ser conduzida através da captação de recursos externos para fechar a balança de pagamentos. Àquela época, a taxa de poupança interna era insuficiente para atender as necessidades governamentais. Como havia elevada liquidez nos mercados financeiros internacionais de crédito, resultante da reciclagem dos excedentes comerciais acumulados pelos países exportadores de petróleo, e as taxas de juros eram baixas, o governo incentivou a utilização da poupança externa nos programas de desenvolvimento.” (França, 1987, p.131)

Surgiram obras faraônicas coma a transamazônica, a ferrovia norte-sul, etc., com o intuito de desenvolver e levar o Brasil às portas do progresso e da modernidade. Era um momento de grande euforia, era o “milagre econômico brasileiro”. O governo pedia empréstimos internacionais e utilizava-os para formação de reservas.

Quando o sistema financeiro passou a operar com taxa de juros flutuante criou-se uma profunda instabilidade internacional que jogou os países dependentes em um ciclo de endividamento externo, do qual ainda não saíram.

Por conseguinte, o Brasil chegou à década de 80 endividado. Com as taxas de juros internacionais altas e com o encerramento dos financiamentos externos, o montante da

dívida crescia. O *déficit* público tornou-se cada vez maior. Tudo isso ocorreu tendo como pano de fundo uma crescente inflação.

Deve-se compreender que até então, apesar de todas as dificuldades econômicas, os trabalhadores que perdiam seus empregos conseguiam ser reabsorvidos por conta da necessidade de mão-de-obra nas empresas privadas, nas obras, órgãos e empresas públicos. Dos anos 30 até o final dos 70 a economia brasileira encontrava-se totalmente centralizada nas mãos do Estado. As políticas de emprego estavam subordinadas ao crescimento econômico do país. Já nos anos 90, o que vem ocorrendo é uma redução e uma descentralização da participação do Estado na economia. Encerra-se, de forma quase que completa a era do “Estado Providência” e inaugura-se a das privatizações e da integração do Brasil ao mercado internacional.

Sem dúvida a saída do Estado da economia brasileira e a promoção e prática de políticas governamentais de cunho neo-liberal têm tido efeitos nada animadores quanto ao nível de emprego.

“A partir de 1990, a política de abertura econômica e o programa de estabilização com âncora cambial, adotado em 1994, vêm induzindo um rápido processo de racionalização produtiva em que se associam modernização tecnológica, transferências patrimoniais com crescente internacionalização e especialização da base produtiva. Os efeitos dessas transformações sobre a produção e o emprego têm sido claramente negativos.” (Dedecca, 1998, p.99-100)

A política econômica do governo federal e as transformações na produção e no mundo do trabalho trazem conseqüências ao mercado de trabalho de Santa Catarina. Conforme observa-se na Tabela 1, nos anos de 1990, 1991, 1992, 1995 e 1996 o número de pessoas desligadas superou o de admitidas, exceto nos anos de 1993, 1994, 1997 e 1999 onde este número tornou-se positivo. O que leva a concluir que ao longo da década de 90 houve mais desligamentos do que admissões. O saldo total foi negativo de 87.121 trabalhadores desligados. O que é bastante coerente com a política neo-liberal adotada no Brasil principalmente após a posse de Fernando Collor de Mello em 1990, e que teve sua continuidade no governo de Fernando Henrique Cardoso.

A forma como foi feita a abertura do mercado brasileiro a partir de 1990, sem nenhuma compensação às indústrias nacionais, e as privatizações que acarretaram a saída do Estado da economia, levam aos saldos negativos indicados na Tabela 1 referentes aos anos 1990, 1991 e 1992. Em 1993 e 1994, com a implantação do real foram criados alguns postos de trabalho devido à queda da inflação a índices muito baixos. *“Vale destacar os problemas ocorridos em 1995 após a crise do México em dezembro de 1994, no final de*

1997 após a crise asiática, e no segundo semestre de 1998 após a crise russa. (Gonçalves, 1999, p.195) O governo de FHC está dependendo de capital estrangeiro para sanar o *déficit* nas contas públicas internas e externas. Com isto, serve-se de políticas de câmbio e de juros altos para atrair capitais internacionais. A crise cambial de 1999 foi o resultado destas políticas que foram conduzidas para criar estabilidade de preços e não empregos. Assim, pode-se constatar na Tabela 1 que em períodos de crise como 1995, 1996 e 1998 o saldo do nível de empregos é negativo. Em 1999 o saldo torna-se positivo devido a desvalorização cambial que gerou um aumento das exportações brasileiras.

Tabela 1: Evolução anual do emprego formal em Santa Catarina
- 1990 a 1999 -

Ano	Admitidos	Desligados	Saldo	Variação Emprego %
1990	340.387	387.655	-47.268	-5,00
1991	295.004	319.746	-24.742	-2,76
1992	236.085	253.695	-17.610	-1,87
1993	304.606	287.759	16.847	1,83
1994	365.911	341.329	24.582	2,62
1995	394.830	416.195	-21.365	-2,22
1996	327.391	344.106	-16.715	-1,77
1997	351.628	348.340	3.288	0,38
1998	327.268	347.095	-19.827	-2,30
1999	378.580	362.891	15.689	1,85
Total	3.321.690	3.408.811	-87.121	-9,15

SINE/S.C.. Informativo para a imprensa. Florianópolis : setor de informação e análise do mercado de trabalho, fev./2000. 15p.

Apesar do fato do país ter experimentado ao longo de sua história períodos de aumento da produção, renda e do consumo, o Brasil não foi capaz de reduzir seus problemas sociais, pois seu processo de desenvolvimento econômico, desde seus primórdios, esteve basicamente voltado para atender às necessidades do mercado externo. Mesmo com a criação de um mercado interno nos momentos de crises econômicas internacionais ou em períodos de guerra, os governos tendiam a favorecer um ou outro setor da economia brasileira: nos anos 30 os cafeicultores, nos anos seguintes os grandes industriais e, finalmente nos anos 60 as grandes empresas multinacionais. Essas políticas geraram problemas econômicos através de uma crescente taxa de inflação, endividamento

externo e interno e desemprego, agravados pelo processo de abertura dos mercados brasileiros e redução da participação do Estado em alguns setores da economia, a partir dos anos 90.

2.3. A reestruturação produtiva e o desemprego: os novos tempos

No mundo atual parece haver uma desarticulação organizada em torno do eixo capital/trabalho, decorrente de uma mudança acelerada da sociedade capitalista industrial, baseada na informação e no conhecimento. O que representa a transição para uma economia global de grande concorrência. Trata-se de uma modernização na produção através da tecnologia.

Vivemos a era onde a informação e o conhecimento valem muito. Quem tem estes dois, detém o poder. Não é à toa que, Bill Gates o dono da Microsoft, tem acumulado muito capital. Ele vende informação relevante ao mundo inteiro.

A globalização traz um ambiente de competição e a competição gera mudanças nas crenças, nos hábitos, nos costumes e em padrões culturais e educacionais. As mudanças de padrões trazem, por sua vez, mudanças nas estratégias empresariais.

O modelo econômico que tratava de produzir em massa para o mercado como um todo, sem fazer diferenciações locais, está superado. Atualmente não adianta o empresário crer que seu produto possa ser igual em toda a parte do planeta. Ele tem que respeitar os gostos individuais e conhecer cada mercado tomado separadamente.

É preciso aumentar a competitividade, através da flexibilização; ou seja, produzir mais com maior qualidade e velocidade, levando em conta primeiramente o cliente e suas exigências.

As empresas que quiserem sobreviver deverão renovar-se. “(...) o novo modelo de empresa é a integrada (homens, equipamentos e informações) e flexível, que responde eficazmente às rápidas mudanças que ocorrem no ambiente.” (Fleury, citado por Castioni, 1997, p.1670) Ela “(...) pressupõe trabalhadores que se integrem ao processo produtivo, opinem, apresentem sugestões, sejam elementos ativos da organização.” (Castioni, 1997, p.1670)

No cenário da globalização, as mudanças nas indústrias geradas pela competição, implicam em ações por parte dos empresários em termos de investimento, organização e negócio. Requerem:

- investimento em novas tecnologias de forma a modernizar as instalações e ampliar as fábricas;
- mudanças na organização da empresa através de uma gestão mais eficiente. Acaba a estrutura hierárquica dentro das empresas; ou seja a estrutura onde existe o dono da indústria, o gerente, o chefe de sessão, o operário, etc.. O que está havendo é uma mudança em todo o processo produtivo, que vai desde o atendimento aos clientes até a melhoria das relações com fornecedores;
- mudanças nos negócios. Faz-se necessária uma análise detalhada do mercado de forma a conhecer e descobrir novos segmentos - novos nichos de mercado que até então não existiam - e uma análise do foco de competência onde o empresário vai investir num ramo onde detenha mais experiência ou competência.

A globalização cria um novo mundo, onde as fronteiras são muito estreitas por conta da velocidade das informações, que chegam em qualquer parte do globo em questão de segundos. Isto implica numa maior concorrência entre produtores que estão a procura de novos mercados, pois uma vez que as informações podem circular mais rapidamente, pode ocorrer de forma também muito rápida a superação de uma idéia, produto, etc..

Produzir mais, com maior qualidade e menores custos para baratear os produtos e poder concorrer com centenas de empresas, em um mercado que hoje é mundial, consiste no grande desafio de cada empresa. Isso significa demissões, terceirização, procura por trabalhadores com maior qualificação profissional e, em muitos casos, pessoas que estejam dispostas a trabalhar sem carteira assinada.

Pesquisas atuais têm revelado altos índices de desemprego no setor formal. O que parece estar acontecendo é que a grande indústria, até pouco tempo atrás considerada o setor que mais criava postos de trabalho, está se modernizando e exigindo mão-de-obra qualificada e em menor número.

Na Tabela 2, pode-se observar que os setores de atividade econômica que mais empregaram em Santa Catarina de julho de 1994 a junho de 2000 foram o de administração pública, o de serviços e o de comércio. Nos demais setores pode-se constatar que o total de pessoas desligadas no mesmo período foi maior do que o de

admitidas sendo que, o setor que apresentou um saldo negativo maior referente ao nível de emprego foi o da agropecuária.

Tabela 2: Flutuação do emprego formal por setor de atividade econômica em Santa Catarina
- jul./94 a jun./00 -

Atividade Econômica	Admitidos	Desligados	Saldo	Variação Emprego %
Extrativa Mineral	11.547	11.717	-170	-3,25
Ind. Transformação	744.849	764.567	-19.718	-5,29
Serv. Ind. Util. Públ.	8.937	12.393	-3.456	-18,71
Construção Civil	157.937	161.074	-3.137	-7,21
Comércio	454.534	448.317	6.217	4,40
Serviços	686.995	668.118	18.877	8,65
Adm. Pública	33.400	30.332	3.068	13,70
Agropecuária	114.048	121.323	-7.275	-21,86
Outros	4.720	4.262	458	-
Total	2.216.967	2.222.103	-5.136	-0,60

SINE/S.C.. Informativo para a imprensa. Florianópolis : setor de informação e análise do mercado de trabalho, ago./2000. 13p.

Diante da nova realidade do setor industrial em Santa Catarina e também em todo o mundo, algumas teses garantem que o emprego tradicional tende a acabar. O trabalhador terá que encontrar seu próprio emprego, prestando serviços à firmas terceirizadas, por exemplo, sem vínculo empregatício definitivo. *“Aumentam, na prática, as soluções diferentes do emprego tradicional. Nos grandes centros, começa a surgir um batalhão de terceirizados, temporários, interinos ou qualquer outra coisa que não seja o velho emprego que os pais e avós desta geração conheceram.”* (Mayrink, 1997, p.88)

Um dos motivos do desemprego existente na atualidade, é, sem dúvida, devido a esse novo quadro de reestruturação produtiva e flexibilização; ou seja, a busca de novos caminhos por parte das empresas, através da tecnologia, para o aumento da produtividade, requer um trabalhador diferente daquele presente no modelo Taylorista/Fordista. Um trabalhador com novas habilidades e conhecimentos, que tenha como base a educação.

De acordo com Lins (s.d.), no período Taylorista/Fordista a indústria brasileira formou-se tendo como meta a não qualificação da mão-de-obra e o aproveitamento de

matéria prima abundante. Com mão-de-obra menos qualificada, pôde-se pagar salários mais baixos e obter um maior controle sobre os trabalhadores.

Hoje, como não é mais tão necessário o “fazer” e sim, o “pensar” vem à tona uma valorização da mão-de-obra qualificada. Esses trabalhadores com habilidades seriam a “elite” e, somente estes, teriam chance no mercado de trabalho.

Segundo Waldez Luiz Ludwig, consultor da MCG Qualidade, em entrevista à Globo News em 13/12/97, para contratar um trabalhador nos anos 90, os empresários estão exigindo pessoas “polivalentes”. Pessoas que:

- tenham conhecimentos gerais e específicos;
- que sejam inovadoras e criativas;
- que saibam trabalhar em grupo;
- que gostem de trabalhar na área em que foram contratadas.

Isto sem mencionar nas preferências pela contratação de mulheres para cargos de liderança pelo fato de:

- serem mais versáteis. Por exemplo, se precisarem varrer seu local de trabalho, mesmo não sendo esta sua função, o fazem sem nenhum tipo de preconceito;
- terem uma visão de uma situação como um todo e, por isto, tomarem a melhor decisão;
- pela adaptação rápida a um problema que venha a surgir de uma hora para outra;
- pela forma mais sensível e gentil em tratar seus subordinados;
- serem mais intuitivas, etc..

Crê-se que atualmente

“Exige-se um trabalhador que saiba trabalhar coletivamente, o que não é possível com a formação do trabalhador no modelo Taylorista/Fordista, pois antes o caráter da formação exacerbava a separação entre concepção e execução e reforçava preferencialmente ‘o fazer’, ao contrário de agora, onde a preferência é dada ao ‘como fazer’. Neste novo modelo não se requer pessoas que façam, mas, preferencialmente, que pensem”. (Mtb/SEFOR, 1997, p.7)

Ainda segundo Ludwig (1997) os novos trabalhadores precisam ter conhecimento, devem ser criativos, inovadores e saber como lidar com situações e problemas inesperados. Porém, as pessoas são criadas para não tomar a iniciativa. Construir escolas é fácil, mas, o ideal é revolucionar a antiga educação. Não adianta colocar um computador num estabelecimento de ensino, se a educação ali é arcaica.

Uma queixa comum entre os candidatos ao primeiro emprego é a de que os estabelecimentos de ensino profissionalizantes - universidades, escolas técnicas, SENAI,

etc. - não procuram ensinar a diferença entre a teoria e a prática, permitindo, dessa forma, que as pessoas entrem no mercado de trabalho sem conhecimento da realidade do mesmo.

A questão torna-se ainda mais complicada para as pessoas que estão ingressando no mundo do trabalho: *“O jovem que sai para batalhar o primeiro emprego sabe que vão examiná-lo com uma lupa. Sabe também que não existe mais aquela história do emprego para uma vida inteira, como no tempo de seus pais e avós. As oportunidades são maiores. Mas a angústia cresceu.”* (Mayrink, 1997, p.88)

No modelo Taylorista/Fordista, a educação deveria ser suficiente para que o trabalhador exercesse suas funções dentro da fábrica. *“A fim de evitar a degeneração completa da massa do povo originada pela divisão do trabalho, Adam Smith recomenda o ensino popular pelo Estado, embora em doses prudentemente homeopáticas.”* (Marx, 1996, p.284) Na atualidade o mercado exige conhecimento teórico - conhecimentos gerais e básicos - e prático - no que se refere ao preparo para lidar com os mais variados problemas e dificuldades que surgem no dia à dia da empresa.

O que se percebe é que existe uma grande necessidade em ligar ensino básico e ensino profissional; ou seja, se os trabalhadores são treinados profissionalmente, sem levar em conta o ensino básico, será requalificada apenas uma parcela da PEA mais escolarizada. *“No ano de 1996, 22% das pessoas treinadas estavam desempregadas e um terço dos que realizaram cursos profissionalizantes possuíam o 2º grau.”* (Mtb/SEFOR, 1997, citado por Castioni, 1997)

CAPÍTULO III

AÇÃO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO GOVERNO FEDERAL COM RECURSOS DO FAT

3.1. Plano Nacional de Formação Profissional - O PLANFOR

Hoje a realidade do mercado de trabalho exige trabalhadores “polivalentes” que devem ter, além do conhecimento, a prática para realizar, executar e saber lidar com os eventuais problemas do dia à dia na fábrica, no escritório, no comércio, etc..

Neste sentido, na visão do governo federal, alguns empregos estão deixando de existir e outros estão surgindo e parece não existir pessoas que reúnam as qualidades exigidas por esse novo modelo de produção. Assim, iniciativas como o PROGER - Programa de Geração de Emprego e Renda e o PLANFOR - Plano Nacional de Educação Profissional, tornam mais provável a inserção de trabalhadores no mercado de trabalho.

O PROGER consiste em financiamento e orientação técnica para possibilitar a micro e pequenas empresas abrir ou expandir seus negócios criando, segundo o governo federal, novos empregos que propiciariam um incremento na renda do trabalhador brasileiro. Desta forma, as condições de vida melhorariam e haveria a possibilidade de se iniciar um efetivo combate à pobreza.

Diante da criação do PROGER surge a necessidade de promover cursos que qualificassem ou requalificassem trabalhadores para que sua inserção no mercado de trabalho fosse possibilitada. Na idéia do governo federal, sem qualificação o trabalhador não consegue emprego e sem emprego fica comprometido o seu sustento e o de sua família. Dentro desta área, o governo federal cria em 1995, o seu Plano Nacional de Educação Profissional - PLANFOR - que utiliza os recursos do FAT.

O PLANFOR é um dos 42 projetos do Plano “Brasil em Ação” do governo do presidente Fernando Henrique Cardoso. É uma tentativa do governo federal para reduzir o

desemprego utilizando os recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador e que tem como objetivo geral

“(...) mobilizar e articular, gradualmente, toda a capacidade e competência de educação profissional disponível no país, de modo que se alcance, a partir de 1999, capacidade de qualificar e requalificar, anualmente pelo menos 20% da população economicamente ativa - PEA o que, em números atuais, estaria em torno de 15 milhões de trabalhadores. Hoje, em estimativas preliminares, a oferta global de educação profissional no país estaria em cerca de 3,5 milhões de trabalhadores atendidos ao ano, equivalendo a 5% da PEA.” (...) “Educação profissional, embora por si não crie empregos, é um componente essencial da empregabilidade de jovens e adultos.” (Brasil, 1997, p.07)

E atua através de duas vias:

- *“(...) planos estaduais de qualificação - PEQs - coordenados pelos Conselhos de Trabalho e Emprego - CETE - e Secretarias Estaduais do Trabalho, que por sua vez mobilizam demandas locais, por meio dos Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego - CMTE;*
- *“parcerias nacionais e regionais com entidades governamentais e não governamentais, para ações complementares aos PEQs e de consolidação global do PLANFOR.” (Brasil, 1997, p.08)*

A Tabela 3 indica as metas do governo federal com relação ao PLANFOR dentro das suas duas linhas de ação - via parcerias nacionais e regionais e via PEQs.

Tabela 3: Metas globais do PLANFOR
- 1996/1999 -

Ano	PEQs /outros convênios (*) Mtb-SEFOR	Rede de Educação Profissional - REP (**)	Total	% da PEA
1996	1.200	3.800	5.000	7%
1997	1.600	6.400	8.000	11%
1998	2.500	8.500	11.000	15%
1999	3.000	12.000	15.000	20%

BRASIL. Ministério do Trabalho. PLANFOR 1996/99: planos estaduais de qualificação, parcerias nacionais e regionais, avaliação gerencial 1996. Brasília : SEFOR, 1997. 75p.

Obs.: (*) recursos do FAT

(**) recursos públicos e privados incluindo escolas técnicas federais, estaduais e municipais, sistemas “S” (SENAI/SESI, SENAC/SESC, SENAR, SENAT/SEST), fundações e escolas de empresas, sindicatos de trabalhadores, ONGs, universidades, ensino profissional livre.

Segundo o Governo Federal, o PLANFOR deverá:

- *“Qualificar ou requalificar trabalhadores e trabalhadoras de modo que (...) propiciem sua inserção no mercado de trabalho, melhoria da qualidade e da produtividade na produção de bens e serviços, elevação da renda pessoal e familiar e melhoria geral da qualidade de vida das comunidades a que pertençam;*

- *“Elevar o nível de escolaridade da PEA, buscando, gradativamente, a erradicação do analfabetismo e a ampliação do contingente escolarizado, pelo menos no nível básico;*
- *“Contribuir para redução das desigualdades sociais e regionais para a preservação do meio ambiente e a construção da solidariedade e da cidadania;*
- *“Combater todas as formas de discriminação, especialmente de gênero, idade, raça e cor, garantindo o respeito à diversidade;*
- *“Estimular e apoiar ampliação da oferta de emprego e de oportunidades de geração de renda, buscando alternativas de trabalho autogerido, associativo ou micro e pequenos empreendimentos.” (Brasil, 1997, p.13)*

Um dos motivos citados para jogar a culpa do desemprego sobre os trabalhadores brasileiros é a má qualificação profissional. Mas, sem que seja fornecido um bom ensino nas escolas do Brasil, não se pode jogar para a população em geral a questão da qualificação na atualidade porque para que seja possível treinar pessoas para uma profissão é necessário que estas tenham frequentado alguns anos de estudo. Porém, no Brasil, dados mostram que a maioria das pessoas têm baixa escolaridade.

“De acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD/90), 53% da força de trabalho, cerca de 33 milhões de trabalhadores, tinha até cinco anos de estudo; segundo análises internacionais, são necessários pelo menos oito anos de estudo para obter os conhecimentos mínimos que possibilitem a eficácia de treinamentos específicos.” (Alves&Vieira, 1995, p.119)

Dados de 1995 do Ministério do Trabalho e Emprego/SEFOR indicam que 65% da PEA tem entre 15 e 39 anos, estão em idade produtiva e de elevado potencial de empregabilidade e não conseguem emprego pela baixa escolaridade e qualificação profissional. Dessa parcela, 67% tem nível de escolaridade abaixo do 1º grau e apenas 33% tem o 1º grau ou mais. Portanto, não se pode pensar que a solução do problema do desemprego está somente em qualificar e requalificar trabalhadores, mas sim em melhorar ou reformular o ensino básico, fundamental, médio e superior do país.

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego - MTE/SEFOR (1997), em 1996 foram investidos cerca de R\$ 3 bilhões em educação profissional no Brasil, somados os recursos do FAT, mais convênios das demais agências: escolas técnicas, sistemas “S”, empresas, sindicatos, ensino livres, ONGs, pró-reitorias de extensão. Cerca de 10% dos recursos utilizados naquela data para o PANFLOR eram do FAT.

O Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT - foi criado pela Lei Federal nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990. É um fundo de ordem financeira administrado pelo CODEFAT e destinado, pela Constituição Brasileira de 1988, art. 239, a respaldar economicamente o Programa de Seguro - Desemprego e o Abono Salarial.

Parte dos recursos do FAT são originários do Programa de Integração Social - PIS (Lei Complementar nº 7, de 07 de setembro de 1970), e do Programa de Formação do Patrimônio do Servidor Público - PASEP (Lei Complementar nº 8, de 03 de dezembro de 1970).

O Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, instituído pela mesma Lei Federal que criou o FAT (Lei nº 7.998 de 11 de janeiro de 1990) é quem gerencia os recursos do FAT em nível federal. O CODEFAT é composto por:

Representantes do Governo:

- Ministério da Previdência e Assistência Social - MPS;
- Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social - BNDES;
- Ministério do Trabalho e Emprego - MTE;
- Ministério da Agricultura e do Abastecimento;

Representantes dos Trabalhadores:

- Central Única dos Trabalhadores - CUT;
- Confederação Geral dos Trabalhadores - CGT;
- Força Sindical - F.S.;
- Social Democracia Sindical - SDS;

Representantes dos Empregadores:

- Confederação Nacional da Indústria - CNI;
- Confederação Nacional do Comércio - CNC;
- Confederação Nacional das Instituições Financeiras - CNF;
- Confederação Nacional da Agricultura - CNA.

A liberação dos recursos do FAT obedecem as prioridades definidas pelo CODEFAT, embora o Conselho Estadual de Trabalho e Emprego - CETE - e os Conselhos Municipais de Trabalho e Emprego - CMTE - possam deliberar com relação ao Plano Estadual de Qualificação - PEQ, de modo a adequá-lo às determinações do CODEFAT.

O CETE de Santa Catarina foi criado em dezembro de 1994 através do decreto 4958/94 e delibera sobre as ações de qualificação profissional no estado, de acordo com o que já foi pré estabelecido como prioridade pelo CODEFAT.

A secretaria executiva do CETE/S.C. é o Sistema Nacional de Emprego - SINE, que encaminha a documentação do que foi discutido nas reuniões dos CMTEs, para a homologação no CETE/S.C..

O CETE/S.C. é composto por:

Representantes do Governo:

- Delegacia Regional do Trabalho - DRT/S.C.;
- Secretaria de Estado do Desenvolvimento Econômico, Científico e Tecnológico - SDT;
- Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família - SDF;
- UFSC;
- UDESC;
- Secretaria de Estado do Desenvolvimento Rural e da Agricultura - SDA;

Representantes dos Trabalhadores:

- Central Única dos Trabalhadores de S.C. - CUT/S.C.;
- Federação dos Trabalhadores nas Indústrias Metalúrgicas, Mecânicas e do Material Elétrico de S.C. - FETIMMESC;
- Força Sindical de S.C. - FS/S.C.;
- Confederação Geral dos Trabalhadores de S.C. - CGT/S.C.;
- Federação dos Trabalhadores no Comércio do Estado de S.C. - FECESC;
- Federação dos Trabalhadores na Agricultura do Estado de S.C. - FETAESC;

Representantes dos Empregadores:

- Federação das Indústrias do Estado de S.C. - FIESC;
- Federação do Comércio do Estado de S.C. - FECOMÉRCIO;
- Federação da Agricultura do Estado de S.C. - FAESC;
- Federação das Associações Comerciais e Industriais do Estado de S.C. - FACISC;
- Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas do Estado de S.C. - SEBRAE - SC;
- Federação das Empresas de Transporte de Cargas no Estado de S.C.

O CMTE de Florianópolis foi criado pela Câmara Municipal de Florianópolis em 16/06/96 pelo Decreto 0249/96 para identificar e selecionar áreas prioritárias onde o PROGER e o PEQ atuarão, e acompanha a execução do plano de trabalho do SINE, do PROGER e do PEQ.

O CMTE de Florianópolis é composto por:

Representantes do Governo:

- Secretaria Municipal da Saúde e do Desenvolvimento Social;
- Secretaria Municipal da Educação;
- Gabinete de Planejamento;
- UFSC;
- SINE/S.C..

Representantes dos Trabalhadores:

- Sindicato dos Empregados do Comércio de Fpolis/S.C.;
- Sindicato dos Trabalhadores nas Empresas de Correios e Telégrafos e Similares - SINTECT/S.C.;
- Sindicato dos Empregados em Edifícios de Fpolis;
- Sindicato dos Empregados em Estabelecimentos Bancários de Fpolis e Região;
- Sindicato dos Trabalhadores do Serviço Público Municipal de Fpolis - SINTRASEM.

Representantes dos Empregadores:

- Federação das Associações de Micro e Pequenas Empresas de S.C. - FAMPESC;
- Associação das Indústrias do Vestuário do Aglomerado Urbano de Fpolis - ASSINVEST;
- Sindicato dos Hotéis, Restaurantes, Bares, e Similares de Fpolis;
- Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte - SENAT;
- Federação das Indústrias de S.C. - FIESC.

O SINE foi instituído pelo Decreto nº 70.403, em 08 de outubro de 1975 e fundamentado na convenção nº 88 da Organização Internacional do Trabalho - OIT - e é

operado por convênios de cooperação técnica e financeira com os governos estaduais e tem como principal fonte de recursos o FAT.

O SINE é a Secretaria Executiva do CETE/S.C. e tem como linhas de atuação:

- Intermediação de mão-de-obra: consiste na colocação e recolocação do trabalhador no mercado de trabalho. As variáveis que identificam o processo de intermediação de mão-de-obra, são: o número de inscritos nos postos de atendimento, vagas captadas junto aos empregadores, número de encaminhados ao mercado de trabalho e trabalhadores colocados;
- Seguro desemprego: ações de orientação e habilitação do trabalhador referente a este benefício;
- Geração de Informações sobre o mercado de trabalho: visa obter dados, informações e proceder análise do mercado de trabalho local;
- Apoio a programas de geração de emprego e renda: tem por objetivo apoiar as ações do PROGER.

Através de licitações públicas, a Secretaria de Estado do Desenvolvimento Social e da Família - SDF - faz parcerias junto a:

- Escolas técnicas federais, estaduais, municipais e privadas;
- SENAI, SENAC, SENAR, SENAT;
- ONGs;
- Universidades federais, estaduais, municipais e privadas;
- Sindicatos;
- Empresas privadas.

3.2. Plano Estadual de Qualificação - PEQ

A SDF/DIRT/SINE elaborou o Plano Estadual de Qualificação Profissional/2000, a partir de discussões com o Conselho Estadual e Municipal de Trabalho e Emprego. Isto foi feito de acordo com:

- a resolução 194 do CODEFAT (Brasil,1998);

- a identificação dos setores econômicos estratégicos para o desenvolvimento do estado e que apresentem maior capacidade em absorver mão-de-obra qualificada;
- o perfil da PEA estadual no sentido de identificar quais as necessidades de qualificação profissional.

Afinal, se o objetivo é qualificar pessoas, é necessário saber quem são e que setores têm possibilidade real de criar vagas de trabalho. Se assim não fosse, as metas projetadas jamais poderiam ser postas em prática de forma eficiente, correndo-se o risco de, por exemplo, treinar pessoas para áreas de trabalho em extinção ou promover qualificação profissional a pessoas fora da parcela da população em situação econômica e social críticas.

De acordo com a resolução 194 do CODEFAT (Brasil, 1998), o PEQ é projetado para 4 anos. A Tabela 4 mostra a meta global do PEQ 1999-2002. Até 2002 pretende-se treinar no estado um total de 588.102 pessoas; ou seja 21,8% da PEA catarinense. Deste total, 252.702 pessoas serão treinadas com recursos do FAT - 9,4% da PEA -, e 335.400 pessoas serão treinadas com recursos públicos e privados - 12,4% da PEA.

Tabela 4: Meta global do PEQ para Santa Catarina
- 1999/2000 -

Ano	PEA	FAT*		REP**		Total	
		Treinados	% PEA	Treinados	% PEA	Treinados	% PEA
1999	2.545.530	171.975	6,8	246.000	9,6	417.975	16,4
2000	2.599.903	203.387	7,8	275.000	10,6	478.387	18,4
2001	2.649.903	227.375	8,6	275.000	10,4	502.375	19,0
2002	2.699.903	252.702	9,4	335.400	12,4	588.102	21,8

SDF/DRT/SINE - S.C.. Plano Estadual de Qualificação Profissional Santa Catarina: PEQ/2000. Florianópolis : dez./1999. 52p.

Obs.: (*) Clientelas/setores prioritários para o FAT

(**) Outras clientelas passíveis de atendimento pela rede de educação profissional - REP

Apesar de ser plurianual, todos os anos são feitas inovações e ajustes seguindo as determinações nacionais do CODEFAT. Para o PEQ/2000 por exemplo, foram definidos os seguintes objetivos:

- "Aumentar a probabilidade de obtenção de trabalho e de geração ou elevação de renda das clientelas prioritárias do PLANFOR;

- “Reduzir os níveis de desemprego ou subemprego da população economicamente ativa urbana e rural acima de 16 anos de idade de ambos os sexos;
- “Facilitar a permanência no mercado de trabalho, diminuindo os riscos de demissão e as taxas de rotatividade, dos trabalhadores com baixa escolaridade;
- “Elevar a produtividade, a competitividade e a renda da PEA, ocupada e desocupada em situação de vulnerabilidade econômica e social.” (SDF/DIRT/SINE - S.C, fev./2000, p.1)

Segundo documento elaborado pela SDF, Diretoria de Trabalho e Renda - DIRT e SINE/S.C. (fev./2000), a partir das diretrizes do CODEFAT foi definido através de discussões com o CETE e o CMTE num seminário estadual e com base no perfil da PEA do estado de Santa Catarina, a clientela a ser atendida pelo PEQ/2000 e os setores econômicos a serem priorizados.

Clientela:

- Trabalhadores com baixa escolaridade;
- Trabalhadores em exclusão social nas zonas urbanas e rurais;
- Mulheres e trabalhadoras chefes de família;
- Trabalhadores desocupados;
- Detentos;
- Candidatos ao primeiro emprego;
- Autônomos;
- Pessoas beneficiadas pelo seguro-desemprego;
- Trabalhadores de cooperativas e associações;
- Empreendedores.

Setores Priorizados:

- Agricultura;
- Turismo e artesanato;
- Comércio e exportação;
- Indústria;
- Serviços.

O montante dos recursos do FAT para cada estado são definidos segundo determinações do CODEFAT e somente são liberados após a aprovação nacional do PEQ.

Uma vez aprovado o PEQ, inicia-se a apresentação formal das propostas por parte das entidades executoras através do processo de licitação pública. Cada entidade executora apresenta sua proposta final à SDF-DIRT/SINE contendo os seguintes documentos:

- projeto técnico;
- rol de conteúdos programáticos (por tipo de curso em disquete);
- documentos necessários ao processo licitatório;

Uma vez concluído o processo de licitação pública, a SDF/DIRT/SINE passa a fase de assinatura dos contratos. As entidades executoras dos cursos de qualificação profissional ainda encaminham à SDF/DIRT/SINE o cronograma de execução dos cursos por município.

As inscrições dos candidatos para os cursos de qualificação profissional podem ser realizadas de duas formas diferentes,

“(...) conforme a especificidade da ação de qualificação planejada. Para aquelas propostas de ações onde o público alvo está previamente focalizado por exemplo: detentos, trabalhadores com necessidades especiais, a mobilização acontecerá em parceria com a entidade executora da ação de qualificação. Nas demais ações, a mobilização deverá acontecer através de convocação e divulgação nos postos do SINE/S.C., órgão de comunicação do município e/ou região, bem como a partir de outros meios adequados e acessíveis a cada região.” (SDF/DIRT/SINE - S.C, fev./2000, p.18)

Se por ventura no município não houver um posto do SINE as inscrições devem ser feitas na EPAGRI. Posteriormente, estas são enviadas para o SINE mais próximo para que seja realizado o processo de seleção para futuro encaminhamento dos candidatos às entidades executoras.

Todos os participantes desocupados qualificados nas ações de educação profissional com recursos do FAT também são inscritos na intermediação de mão-de-obra mas, não gozam de nenhuma preferência para conseguir uma colocação no mercado de trabalho porque o cadastro de trabalhadores nos postos do SINE é único.

O importante a salientar é que o processo de seleção dos candidatos deve priorizar as clientelas estabelecidas pelo PEQ.

“Dentre a população alvo são considerados os seguintes critérios de atendimento preferencial, combinados segundo as características e demandas municipais, bem como especificidades das ações de qualificação profissional a serem desenvolvidos:

- a) Pobreza - baixa renda - pessoas situadas no primeiro terço da distribuição da renda familiar 'per capita' (até 3 salários);
- b) Escolaridade - pessoas com instrução inferior ao 1º grau, em especial até 4 anos de estudo;
- c) Sexo - mulheres chefes de família;
- d) Idade - jovens candidatos ao primeiro emprego e em situação de risco social a partir de 14 anos;

- e) Raça/cor - em especial pessoas de etnia afro-brasileira e indígenas, além de outras minorias étnicas que possam existir nas diferentes regiões;
- f) Localização - moradores de periferias de áreas metropolitanas, de municípios selecionados pelo Programa Comunidade Solidária e outras áreas urbanas e rurais que concentrem a população alvo PLANFOR;
- g) Necessidades especiais - de visão, locomoção, audição ou mentais." (SDF/DIRT/SINE - S.C, fev./2000, p.21-22)

As turmas devem ter um mínimo de 16 alunos para os cursos que requerem laboratórios, equipamentos e máquinas e mínimo de 30/40 alunos para os cursos realizados em salas de aulas. Sendo que estes somente poderão iniciar depois do preenchimento completo das vagas definidas para cada turma.

O acompanhamento, a supervisão e a avaliação interna dos cursos é realizada pela SDF/DIRT/SINE com o apoio dos CMTEs. Já a avaliação externa é feita pela Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC.

a) Acompanhamento e supervisão interna do PEQ:

- "Foco - monitorar as ações de educação profissional a fim de verificar sua eficiência - número de treinandos, carga horária, prazos, metas abrangência setorial e espacial, clientela, etc.;
- "Objetivos - orientar e corrigir o processo durante a execução e apoiar e aperfeiçoar a gestão do PEQ;
- "Atividades - visitas aos cursos, orientações aos executores, alunos e etc., avaliações parciais e periódicas das ações de educação profissional;
- "Execução - equipe técnica da SDF/SINE-S.C. (postos e coordenadorias regionais)." (SDF/DIRT/SINE - S.C, fev./2000, p.24)

b) Avaliação externa do PEQ

- "Foco - avaliar a eficácia e efetividade social das ações de educação profissional para os treinandos: obtenção ou manutenção de emprego, geração ou elevação de renda, ganhos de qualidade, produtividade, integração social, etc.);
- "Objetivos - subsidiar as políticas de trabalho e renda, orientar o aperfeiçoamento metodológico e conceitual do PLANFOR, prestar contas à sociedade e verificar o impacto das ações de educação profissional junto ao mercado e aos treinandos;
- "Atividades - visitas aos cursos, elaboração de entrevistas com treinandos, executoras, CETE, CMTEs e SDF/SINE-S.C., monitoramento de egressos e fóruns, debates, eventos de avaliação das ações de educação profissional;
- "Execução - Universidade do Estado de Santa Catarina - UDESC." (SDF/DIRT/SINE - S.C, fev./2000, p.24-25)

Não há dúvida de que o PLANFOR é uma boa iniciativa do governo federal pois pela primeira vez tem-se uma ação efetiva de formação profissional no Brasil. Inclusive, porque

sendo em termos operacionais, descentralizado - cada estado da federação tem seu próprio PEQ -, o plano permite inovações e arranjos locais. Mas, não se pode esquecer que foi somente a partir de 1998 que a implementação das ações passaram a ter uma melhor organização, pelo menos no que diz respeito ao estado de Santa Catarina. E foi somente a partir de 1999 que começou a acontecer um acompanhamento mais efetivo com relação a avaliação externa do PEQ.

CAPÍTULO IV

AValiação EXTERNA DOS CURSOS REALIZADA PELA UDESC

Os cursos de (re)qualificação profissional são supervisionados e avaliados internamente pela SDF/DIRT/SINE com o apoio dos CMTEs desde a implementação do PLANFOR em Santa Catarina. Mas, quanto a avaliação externa, foi somente a partir de 1999 que a UDESC iniciou, em todo o estado, um trabalho mais efetivo com o intuito de verificar se a clientela atendida estaria conseguindo aumentar sua renda ou encontrando uma colocação no mercado de trabalho. Em 1997 e 1998 já havia ocorrido avaliações externas, porém não foram bem sucedidas, inclusive com entidades executoras não apresentando relatório nos prazos definidos. No entanto, neste capítulo pretende-se focar os resultados da avaliação externa feita nos cursos ministrados apenas em Florianópolis e verificar se estes estão gerando emprego e renda.

O fato de até 1999 não ter ocorrido uma avaliação mais séria dos cursos, consistia num ponto negativo porque não sendo possível saber quantos trabalhadores do total de pessoas que fizeram os cursos de qualificação com recursos do FAT conseguiram colocação no mercado de trabalho ou aumentar seu nível de renda, ou ainda, quantos conseguiram montar seu próprio negócio não se podia verificar se os cursos estavam atingindo os objetivos estabelecidos pelo PLANFOR.

Para o PEQ 1999/2002 foi decidido então, que seria feita uma avaliação externa dos cursos porque a única informação que se podia conseguir com respeito a intermediação de mão-de-obra até 1998 era o número dos empregos gerados pelo PROGER, e dentro destes, quantos foram intermediados pelo SINE.

O PROGER concede linhas de crédito para micro e pequenos empresários abrirem ou expandirem seu próprio negócio. Este fato permite a contratação de mão-de-obra para os novos empreendimentos, mas que percentual desta mão-de-obra pertencia a clientela atendida pelos cursos de qualificação profissional? Sem a avaliação externa a situação dos egressos continuava nebulosa.

As Tabelas 5 e 6 informam os projetos solicitados, os aprovados e os empregos gerados, bem como as vagas preenchidas pela intermediação de mão-de-obra no ano de 1998, no setor informal, nas micro e pequenas empresas e nas cooperativas em Santa Catarina.

A Tabela 5 mostra que no setor informal de um total de 147 projetos inscritos no primeiro semestre de 1998, 147 foram aprovados gerando 110 empregos. Porém, dentre estas vagas de trabalho, apenas 1 foi preenchida pela intermediação do SINE/S.C.. Nas micro e pequenas empresas os números são mais animadores, no entanto ainda baixos. Foram inscritos e aprovados 292 projetos que geraram 780 empregos. O setor de intermediação de mão-de-obra preencheu 8,2% destas vagas. Do total de 907 empregos gerados de janeiro a junho, 7,2% passaram pela intermediação do SINE/S.C..

Tabela 5: Empreendimentos com financiamento do PROGER
e empregos gerados em Santa Catarina
- jan. a jun./1998 -

Variáveis	jan.	fev.	mar.	abr.	mai.	jun.	Total
1. Setor informal							
Inscritos	24	14	25	27	33	24	147
Projetos encaminhados à instituição financeira	24	14	25	27	33	24	147
Projetos contratados pela instituição financeira	24	14	25	27	33	24	147
Empregos gerados	14	9	16	26	23	22	110
Vagas preenchidas pela intermediação de Mão-de-obra	-	-	1	-	-	-	1
2- Micro e peq. empresas							
Inscritos	35	21	31	65	69	71	292
Projetos encaminhados à instituição financeira	35	21	31	65	69	71	292
Projetos contratados pela instituição financeira	35	21	31	65	69	71	292
Empregos gerados	74	23	73	146	189	275	780
Vagas preenchidas pela intermediação de Mão-de-obra	-	-	-	17	33	14	64
3- Associações/cooperativas							
Inscritos	-	-	-	-	-	-	-
Projetos encaminhados à instituição financeira	-	-	-	-	-	-	-
Projetos contratados pela instituição financeira	-	-	-	-	-	-	-
Empregos gerados	-	-	-	-	-	-	-
Vagas preenchidas pela intermediação de Mão-de-obra	-	-	-	-	-	-	-
Total de segmentos							
Inscritos	59	35	56	92	102	95	439
Projetos encaminhados à instituição financeira	59	35	56	92	102	95	439
Projetos contratados pela instituição financeira	59	35	56	92	102	95	439
Empregos gerados	88	32	89	189	212	297	907
Vagas preenchidas pela intermediação	-	-	1	17	33	14	65

SINE/S.C.. Avaliação sintética do desemprego. Fpolis, nov./1998. 26p.

A Tabela 6 permite constatar que no segundo semestre de 1998, de um total de 654 projetos encaminhados, 554 foram aprovados. Nota-se que foram gerados 1605 empregos, porém apenas 24,5% das vagas foram preenchidas pela intermediação de mão-de-obra. Um percentual baixo considerando o total de empregos gerados.

No setor informal foram inscritos e aprovados 199 projetos que geraram 206 empregos. A intermediação preencheu apenas 34,95% das vagas de trabalho. Nas micro e pequenas empresas os projetos inscritos foram 435, sendo 315 aprovados gerando 1319 novos empregos. Mas, somente 24,34% das vagas foram preenchidas pela intermediação.

Assim, as Tabelas 5 e 6 indicam o baixo número de vagas preenchidas pelo setor de intermediação de mão-de-obra do SINE/S.C. em 1998. Talvez o problema não esteja nos postos do SINE e o que poderia estar ocorrendo é que

“Em países desenvolvidos, os serviços de intermediação de mão-de-obra são responsáveis por cerca de um quarto das oportunidades de encontro de um novo posto de trabalho para o desempregado. No Brasil, termina sendo quase insignificante a responsabilidade do SINE no encontro de uma ocupação para o desempregado, ainda que precisassem ser incorporadas aos números do SINE, as informações referentes às agências privadas de colocação de mão-de-obra. (...) não existe propriamente uma cultura plenamente desenvolvida de procura de trabalho através do serviço de intermediação de mão-de-obra. Parece ser mais comum a procura individual de trabalho por intermédio da interferência de amigos, família, meios de comunicação, praças públicas e pesquisa direta em domicílio e/ ou estabelecimento.” (Pochmann, 1998, p.141)

Tabela 6: Empreendimentos com financiamento do PROGER
e empregos gerados em Santa Catarina
- jul. a dez./1998 -

Variáveis	jul.	ago.	set.	out.	nov.	dez.	Total
1. Setor informal							
Inscritos	49	30	30	30	30	30	199
Projetos encaminhados à instituição financeira	49	30	30	30	30	30	199
Projetos contratados pela instituição financeira	49	30	30	30	30	30	199
Empregos gerados	48	38	30	30	30	30	206
Vagas preenchidas pela intermediação de Mão-de-obra	12	-	15	15	15	15	72
2- Micro e peq. empresas							
Inscritos	95	80	65	65	65	65	435
Projetos encaminhados à instituição financeira	95	80	65	65	65	65	435
Projetos contratados pela instituição financeira	95	44	44	44	44	44	315
Empregos gerados	315	300	176	176	176	176	1319
Vagas preenchidas pela intermediação de Mão-de-obra	-	17	76	76	76	76	321
3- Associações/cooperativas							
Inscritos	-	-	5	5	5	5	20
Projetos encaminhados à instituição financeira	-	-	5	5	5	5	20
Projetos contratados pela instituição financeira	-	-	1	1	1	1	4
Empregos gerados	-	-	20	20	20	20	80
Vagas preenchidas pela intermediação de Mão-de-obra	-	-	-	-	-	-	-
Total de segmentos							
Inscritos	144	110	100	100	100	100	654
Projetos encaminhados à instituição financeira	144	110	100	100	100	100	654
Projetos contratados pela instituição financeira	144	110	75	75	75	75	554
Empregos gerados	363	338	226	226	226	226	1605
Vagas preenchidas pela intermediação	12	17	91	91	91	91	393

SINE/S.C.. Avaliação sintética do desemprego. Fpolis, nov./1998. 26p.

Para avaliação do programa de educação profissional de Florianópolis, foi realizado um seminário nos dias 12 e 17 de dezembro de 1998 no sindicato dos bancários em Florianópolis. Participaram do evento representantes das entidades de classes e comunitárias, entidades executoras, SDF, SINE, CMTE e CETE/S.C.. Deste seminário

nasceu um relatório (CMTE, 1998) que aponta pontos do programa de educação profissional que deveriam ser melhorados:

- necessidade de haver uma integração maior entre o CMTE, as comunidades de bairro e as entidades executoras. Parece que o SINE/S.C. abre licitação para contratar as entidades executoras e não há um acompanhamento mais estreito por parte do CMTE;
- necessidade de uma maior autonomia, verbas e pessoal técnico para o CMTE. O CMTE não possui muito poder de decisão, já que as questões são resolvidas em âmbito estadual pelo CETE/S.C. e federal pelo CODEFAT e, muitas vezes, os problemas do município são melhor conhecidos pelo município. Além disto não há muitas pessoas ativas e à disposição para resolver problemas e promover respostas aos questionamentos que venham a surgir;
- que seja criado um fórum permanente de trabalho e renda no município, composto por representações da sociedade civil organizada para que haja a possibilidade de um debate maior, aberto a toda a sociedade;
- que seja encaminhado ao CETE/S.C. e ao CODEFAT proposta de inclusão de representantes comunitários no CMTE;
- que ocorra uma maior monitoração por parte do CMTE, no tocante aos recursos do FAT que chegam para a realização dos cursos nas entidades executoras;
- que as entidades executoras dos cursos de qualificação responsabilizem-se pelo chamamento dos alunos para os cursos que serão realizados. Parece que os líderes de bairro não dispõem de recursos e meios eficientes para tal. Sendo que, quando o fazem, não são ressarcidos;
- que seja vetada a participação de membros de entidades executoras e entidades que não sejam representativas de classes no CMTE;
- que seja encaminhada aos órgão competentes solicitação de linha de transporte entre bairros. Pensa-se que pessoas desempregadas ou com baixo nível de renda tenham maior dificuldade de transporte. Quanto melhor forem os sistemas de transportes, maior o número de pessoas participarão dos cursos;
- que as inscrições para os cursos sejam realizadas num período de tempo maior, por pessoas com treinamento mais adequado (há muita falta de informação por parte dos responsáveis pela inscrição nos cursos no tocante a horário, local e documentação necessários e também quanto aos requisitos básicos para a inscrição

- dos candidatos aos cursos) e que sejam mais divulgadas nos órgãos de imprensa, nos postos de saúde, escolas, etc.;
- o CMTE precisa participar dos processos de licitação de entidades executoras para atuarem no município;
 - que haja mudança na metodologia dos cursos ministrados pelas entidades executoras;
 - necessidade de um trabalho mais dinâmico do CMTE junto às entidades comunitárias de Fpolis;
 - foram constatadas que 261 pessoas inscritas nos cursos eram de outros municípios (São José, Biguaçu, Palhoça, Tijucas, Santo Amaro, Angelina) o que implica na necessidade do comprovante de residência no momento das inscrições;
 - devido ao alto grau de evasão evidenciado nos cursos observou-se a necessidade de uma pesquisa de interesse sobre os cursos mais adequados na região (população e fontes locais geradoras de emprego), em parceria com as organizações comunitárias.

Somente em 1999 inicia-se a implementação do processo de avaliação externa dos cursos realizado pela Universidade do Estado de Santa Catarina. Isto resultou num relatório final de avaliação com 80.222 registros de alunos que participaram dos cursos de educação profissional de um total de 183.692, que foi a quantidade oficializada pelas entidades executoras junto ao Ministério do Trabalho e Emprego.

As entidades executoras que mais ministraram cursos em Florianópolis no ano de 1999 foram FEESC - Fundação de Ensino da Engenharia em Santa Catarina, seguida por SENAI - Serviço Nacional de aprendizagem comercial, UNIVALI - Fundação Universidade do Vale do Itajaí, FAPEU - Fundação de Amparo a Pesquisa e Extensão Universitária e UNIDAVI - Fundação Universidade para o Desenvolvimento do Alto Vale do Itajaí. Já no estado de Santa Catarina, as principais foram em ordem FEESC, FAPEU, SENAI, UNIVALI e SENAI. (Anexo 1)

Para avaliação do perfil da clientela atendida pelo PEQ/1999, ou seja, o perfil das pessoas que freqüentaram os cursos de educação profissional em Santa Catarina e Florianópolis, a UDESC reuniu dados apresentados nas tabelas a seguir.

Na Tabela 7 verifica-se a distribuição dos alunos por faixa etária em Florianópolis e em Santa Catarina. O maior número de alunos concentra-se na faixa etária entre 25 e 39

anos, tanto em Florianópolis quanto no estado. Segundo SDF/DIRT/SINE - S.C. (dez./1999), é onde situa-se o maior percentual de concentração da PEA do estado, cerca de 42,8%. Assim, pode-se dizer que os cursos estariam treinando boa parte da PEA.

Tabela 7: Distribuição dos alunos por faixa etária em Florianópolis e no estado - 1999-

Faixa etária	Florianópolis	%	Estado	%
Até 14 anos	380	2,17	1.795	2,53
de 15 - 19	3.334	19,06	13.788	19,46
de 20 - 24	2.533	14,48	10.479	14,79
de 25 - 39	6.583	37,64	27.476	38,78
de 40 - 49	3.133	17,91	11.015	15,55
Acima de 49	1.524	8,71	6.282	8,86
(*)TOTAL	17.487		70.835	
%	24,68		100,00	

Fonte: elaboração da autora a partir de:

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório final. Florianópolis, dez./1999. 313p.

Obs.: (*) Foi excluído o percentual de respostas não declaradas pelos entrevistados.

O grau de escolaridade é um problema sério, pois alguns cursos necessitam de certo nível de estudo para poderem ser freqüentados. Segundo SDF/DIRT/SINE - S.C. (dez./1999), no estado o percentual de analfabetos é de 4,2% e o de pessoas com 1º grau incompleto é de 44%. Desta forma, o grau de escolaridade pode estar atuando como uma barreira, impedindo que algumas pessoas ingressem em alguns cursos profissionalizantes.

Na Tabela 8 encontra-se a distribuição dos alunos por grau de escolaridade em Florianópolis e no estado no ano de 1999. Pode-se observar que de 61.410 alunos que freqüentaram os cursos de educação profissional em toda Santa Catarina, a maior concentração, cerca de 36,07%, situava-se no nível 1º grau incompleto. Estes dados poderiam estar revelando que a população onde a faixa de escolaridade é mais baixa estaria freqüentando em maior número os cursos em todo o estado. Desta forma, parece que estão sendo criados no estado cursos de formação profissional dirigidos ao grau de escolaridade que abrange maior número de pessoas no estado. Por um lado isto é positivo, porque dá oportunidade a pessoas que provavelmente possuem nível de renda mais baixo e, portanto têm um menor acesso a educação. Porém, por outro lado treina pessoas que

talvez encontrem maiores dificuldades em alcançar uma colocação no mercado de trabalho - a não ser que abram seu próprio negócio -, uma vez que os empregadores estão exigindo cada vez mais trabalhadores com pelo menos o ensino médio. Uma maneira de sanar este problema poderia ser aumentar o nível de escolaridade da PEA através de cursos de ensino básico, fundamental e médio aliados a cursos de ensino profissionalizante. Atualmente, ter uma profissão não é o bastante para conseguir emprego. Ensino básico e fundamental já estão tornando-se insuficientes.

Ainda na Tabela 8, em Florianópolis de um total de 17.286 freqüentadores dos cursos em 1999, cerca de 32,33% tinha o 3º grau completo. Isto poderia indicar que estas pessoas estariam tentando mudar de emprego ou quem sabe, abrir seu próprio negócio uma vez que já têm um profissão.

Tabela 8: Distribuição dos alunos por grau de escolaridade em Florianópolis e no estado - 1999 -

Escolaridade	Florianópolis	%	Estado	%
Nenhuma	177	1,02	1.300	2,11
1º grau incompleto	3.126	18,08	22.153	36,07
1º grau completo	1.058	6,12	6.496	10,57
2º grau incompleto	2.287	13,23	9.823	15,99
2º grau completo	3.448	19,94	11.109	18,08
3º grau incompleto	1.601	9,26	4.162	6,77
3º grau completo	5.589	32,33	6.367	10,36
(*)TOTAL	17.286		61.410	
%	28,15		100,00	

Fonte: elaboração da autora a partir de:

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório final. Florianópolis, dez./1999. 313p.

Obs.: (*) Foi excluído o percentual de respostas não declaradas pelos entrevistados.

Dentre a clientela definida para ser atendida pelo PEQ estão as pessoas que são responsáveis pela manutenção econômica da família. Estas são definidas na Tabela 9 como pessoas que compõem renda. Assim sendo, percebe-se que no ano de 1999 de um total de 40.666 alunos da educação profissional no estado a maior parte - 54,79% - compunha renda familiar. Em Florianópolis, de um total de 10.143 pessoas que freqüentaram os cursos, 49,63% são responsáveis pela manutenção econômica da casa.

Isto parece ser um ponto positivo, uma vez que boa parte dos cursos estariam, teoricamente, ajudando pessoas que são responsáveis pela renda familiar.

Tabela 9: Distribuição dos alunos por situação na família em Florianópolis e no estado - 1999 -

Situação Familiar	Florianópolis	%	Estado	%
Arrimo	1.564	15,41	4.446	10,93
Compõe renda	5.034	49,63	22.283	54,79
Dependente	3.545	34,95	13.937	34,27
(*)Total	10.143		40.666	
%	24,94		100,00	

Fonte: elaboração da autora a partir de:

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório final. Florianópolis, dez./1999. 313p.

Obs.: (*) Foi excluído o percentual de respostas não declaradas pelos entrevistados.

A Tabela 10 indica que em Florianópolis, de um total de 999 pessoas que freqüentaram os cursos, 34,23% estavam situadas na faixa de renda familiar acima de R\$ 560,00. No estado no ano de 1999 de um total de 13.569 pessoas, 27,22% também possuíam renda familiar acima de R\$ 560,00. Na capital este número cai conforme diminui a faixa de renda familiar. Já que teoricamente, quanto menor a renda menor seria o acesso a educação, o que poderia estar ocorrendo é uma baixa oferta de cursos adequados ao grau de escolaridade da população de renda mais baixa. Afinal, como já mencionado, cerca de 40% da população do estado tem apenas o 1º grau incompleto. O fato da Tabela 10 mostrar que pessoas de renda mais alta realizam cursos do FAT, também pode indicar um interesse em melhorar de emprego e renda ou montar um negócio próprio.

Tabela 10: Distribuição dos alunos por faixa de renda familiar
em Florianópolis e no estado
- 1999 -

Faixa renda da família	Florianópolis	%	Estado	%
Até R\$ 120,00	28	2,8	869	6,40
De R\$ 121,00 a R\$ 240,00	28	2,8	790	5,82
De R\$ 241,00 a R\$ 360,00	147	14,71	2.795	20,59
De R\$ 361,00 a R\$ 480,00	175	17,51	2.580	19,01
De R\$ 481,00 a R\$ 560,00	279	27,92	2.841	20,93
Acima de R\$ 560,00	342	34,23	3.694	27,22
(*)Total	999		13.569	
%	7,36		100,00	

Fonte: elaboração da autora a partir de:

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório final. Florianópolis, dez./1999. 313p.

Obs.: (*) Foi excluído o percentual de respostas não declaradas pelos entrevistados.

Na Tabela 11 encontra-se a situação de trabalho das pessoas que freqüentaram os cursos de educação profissional em Florianópolis e no estado em 1999.

Em Santa Catarina de um total de 52.544 pessoas, 62,82%, estava trabalhando por ocasião dos cursos, porém 37,17% estava sem trabalho. Em Florianópolis de 12.542 pessoas que cursaram a educação profissional, 64,75% estava trabalhando e 35,24% não estava trabalhando. Assim, pode-se evidenciar que as pessoas que freqüentaram os cursos e que estavam trabalhando é bastante alto tanto em Florianópolis quanto no estado. Por trás disto pode residir uma preocupação cada vez maior por parte dos trabalhadores em manter-se no emprego ou montar seu próprio negócio. Outra possibilidade seria a necessidade de mudar de emprego e desta forma aumentar sua atual renda.

Tabela 11: Distribuição dos alunos por situação de trabalho em Florianópolis e no estado
- 1999 -

Situação trabalho	Florianópolis	%	Estado	%
Trabalha	8.122	64,75	33.011	62,82
Não trabalha	4.420	35,24	19.533	37,17
(*)Total	12.542		52.544	
%	23,86		100,00	

Fonte: elaboração da autora a partir de:

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório final. Florianópolis, dez./1999. 313p.

Obs.: (*) Foi excluído o percentual de respostas não declaradas pelos entrevistados.

A Tabela 12 lista o número de pessoas por término de ação em Florianópolis e em Santa Catarina em 1999. Nota-se que no estado das 9.030 pessoas inscritas, 73,82% concluíram os cursos e 26,17% não terminaram os mesmos. Em Florianópolis de um total de 3.191 inscritos, 53,74% concluíram os cursos e 46,25% não terminaram os cursos. Assim, constata-se que na capital o percentual de evadidos é alto ficando muito próximo do percentual de concluintes.

Tabela 12: Distribuição dos alunos por término da ação em Florianópolis e no estado
- 1999 -

Término da ação	Florianópolis	%	Estado	%
Concluinte	1.715	53,74	6.666	73,82
Evadido	1.476	46,25	2.364	26,17
(*)Total	3.191		9.030	
%	35,33		100,00	

Fonte: elaboração da autora a partir de:

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório final. Florianópolis, dez./1999. 313p.

Obs.: (*) Foi excluído o percentual de respostas não declaradas pelos entrevistados.

Para verificar se a preparação e atualização de trabalhadores pelos cursos de formação profissional foram capazes de possibilitar sua entrada no mercado profissional ou de aumentar sua renda, foi realizada uma pesquisa através de questionários enviados a algumas pessoas que fizeram os cursos em Santa Catarina. Em Florianópolis, de uma

amostra de 894 questionários enviados pela UDESC, 868 retornaram. No estado, o número da amostra consistia em 3500 questionários dos quais retornaram 3448. Na Tabela 13, verifica-se o resultado de tal pesquisa para Florianópolis e para o estado.

Em Florianópolis, das pessoas que responderam os questionários, 14,04% conseguiram inserir-se no mercado de trabalho motivadas pelos cursos. No estado, este número foi de 12,39%. Os números crescem quando se observa os indicadores relacionados a reinserção no mercado de trabalho. Na capital, 57,35% de pessoas alegaram estarem reinseridas graças ao curso.

O número baixo quanto a inserção no mercado de trabalho em relação a reinserção pode estar refletindo uma dificuldade por parte dos candidatos ao primeiro emprego em conseguir uma ocupação. Afinal, os empregadores têm exigido pessoas com experiência para preencher as vagas oferecidas.

Ainda na Tabela 13, pode-se observar a pouca importância dos cursos em ajudar na mudança de emprego e na promoção de pessoas em seu trabalho, tanto na capital quanto no estado. Assim, em Florianópolis 20,40% das pessoas entrevistadas mudaram de emprego motivadas pelo curso e 3,88% conseguiram promoção por conta do curso. Porém, um percentual bastante significativo de pessoas, 48,43% permaneceram em seus atuais empregos graças ao curso. No estado os números não são muito diferentes: graças ao curso, 23,68% das pessoas conseguiram mudar de ocupação, 6,01% conseguiram uma promoção e 49,22% permaneceram em seus atuais empregos. Assim, os números parecem indicar a contribuição dos cursos no sentido de manter pessoas em seus atuais empregos.

A Tabela 13 indica que em Florianópolis 22,77% das pessoas obtiveram alguma renda, 17,86% elevaram sua renda e 48,43% de pessoas mantiveram sua atual renda motivadas pelo curso. No estado, 21,81% das pessoas obtiveram alguma renda, 28,31% das pessoas elevaram sua renda e 49,22% de pessoas mantiveram sua atual renda pelo fato de terem realizado um curso de educação profissional.

Desta forma, pode-se constatar que a quantidade de pessoas que obtiveram ou elevaram sua renda graças aos cursos de educação profissional é menor em relação ao percentual de trabalhadores que mantiveram sua atual renda. Isto talvez possa ser explicado pelo fato de que alguns cursos possam ter carga horária ou conteúdo insuficientes. Uma outra explicação, seria o fato de na atualidade o aumento da qualificação profissional não estar necessariamente vinculado ao aumento da renda. No

entanto, os percentuais referentes a manutenção da renda são elevados - chegam quase a 50% apontando para o fato dos cursos estarem contribuindo para manter a renda atual.

Tabela 13: Situação dos egressos dos cursos de educação profissional em Florianópolis e no estado por região do SINE/S.C.
- 2000 -

Categorias de análise		Motivados pelo curso por região do SINE/S.C.	
		Florianópolis (%)	Estado (%)
Eficácia	(a) Inserção	14,04	12,39
	(b) Reinserção	57,35	48,03
Eficácia	(c) Permanência	48,43	49,22
	(d) Mobilidade	20,40	23,68
	(e) Promoção	3,88	6,01
Eficácia	(f) Obtenção	22,77	21,81
	(g) Manutenção	48,43	49,22
	(h) Elevação	17,86	28,31

Fonte: elaboração da autora a partir de:

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório da pesquisa do egresso de 1999. Florianópolis, out./2000. 53p.

Obs.: (a) Inserção: pessoa que não trabalhava e conseguiu o primeiro emprego
 (b) Reinserção: pessoa reinserida no mercado de trabalho
 (c) Permanência: pessoa que permaneceu no emprego
 (d) Mobilidade: pessoa que mudou de emprego
 (e) Promoção: pessoa promovida em seu local de trabalho
 (f) Obtenção: pessoa que conseguiu obter alguma renda
 (g) Manutenção: pessoa que manteve a mesma renda
 (h) Elevação: pessoa que conseguiu elevar sua renda

Os dados apresentados neste trabalho referentes a pesquisa de avaliação externa dos cursos realizada pela UDESC, revelam percentuais baixos no tocante a obtenção e elevação de renda, mudança de emprego, promoção e inserção no mercado de trabalho. Os números mais positivos referem-se a reinserção de pessoas no mercado de trabalho, permanência no emprego e manutenção da renda atual.

Com base nestes dados, torna-se necessária a elaboração de cursos que ampliem a capacidade dos treinandos preparando-os, principalmente para inserção no mercado de trabalho e elevação da renda. Assim, talvez possam ser criados cursos voltados ao mercado informal ou para o empreendedorismo e, dado o perfil de escolaridade baixa da população do estado, criar cursos de ensino básico, médio e fundamental.

CAPÍTULO V

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS:

Em toda a história do mundo capitalista, problemas conjunturais ou estruturais levam a alterações no mundo do trabalho porque interferem no âmbito da produção.

A formação econômica do Brasil baseada na monocultura e voltada para o mercado externo e os benefícios concedidos nos anos 30 aos cafeicultores, nos anos seguintes aos industriais e nos anos 60 às multinacionais, não permitiram que o país criasse as condições necessárias para uma situação social mais justa. Ao contrário, só contribuíram para promover altas taxas de inflação até o início dos anos 90 e endividamento interno e externo.

Fatores estruturais também contribuem para o desemprego. A revolução de base microeletrônica foi a solução encontrada pelas empresas depois das duas crises do petróleo ocorridas na década de 70 como forma de continuar competindo no mercado. Desta forma, a substituição de trabalho humano por tecnologia tem agravado a situação das pessoas que buscam uma ocupação no mercado de trabalho já que as vagas oferecidas não são proporcionais a procura.

No entanto, a falta de qualificação profissional do trabalhador brasileiro é a justificativa apontada pelo governo para o desemprego. É claro que um profissional bem preparado tem mais chances de sucesso no atual mercado de trabalho mas, busca-se a resposta mais simples para um problema muito mais sério cujas causas são mais profundas.

Assim, em 1995 é idealizado o Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR com a meta de treinar 20% da PEA do país até 1999 através de Planos Estaduais de Qualificação - PEQs - e parcerias com entidades governamentais e não governamentais para ações complementares ao PEQ. Cada estado elabora seu próprio PEQ à partir de orientações do CODEFAT para levantar a clientela a ser atendida bem como os setores econômicos a serem priorizados. Isto torna possível certas inovações locais apesar do PLANFOR ter diretrizes nacionais. Uma vez aprovado o PEQ pelo CODEFAT, são liberados os recursos do FAT necessários para a realização dos cursos.

Em Santa Catarina, os cursos de (re)qualificação profissional são supervisionados e avaliados internamente pela SDF/DRT/SINE com o apoio dos CMTEs desde a implementação do PLANFOR. Em 1999 iniciou-se uma avaliação externa dos cursos mais efetiva feita pela UDESC em todo o estado com o intuito de verificar se a clientela atendida estaria conseguindo aumentar sua renda ou encontrando uma colocação no mercado de trabalho.

A avaliação feita pela UDESC em Florianópolis e no estado parece apontar o fato dos cursos não estarem ajudando muito na:

- inserção de pessoas no mercado de trabalho;
- obtenção de uma renda ou melhoria da mesma;
- promoção;
- mudança de emprego.

Isto pode estar indicando uma necessidade de criar cursos voltados ao setor informal e que estimulem o empreendedorismo uma vez que o número de vagas de trabalho no setor formal é cada vez menor. Porém, os cursos têm sido eficazes quanto a:

- manutenção da renda;
- permanência no emprego;
- reinserção no mercado de trabalho.

De qualquer modo, a avaliação externa feita pela UDESC fornece poucos dados para que se possa constatar, com certeza, esta situação. A pesquisa deveria ser realizada com um universo maior de pessoas e não com uma pequena amostra. Afinal, o PLANFOR envolve recursos públicos e portanto, requer um acompanhamento mais efetivo.

Um dos problemas da educação profissional no estado é o baixo nível de escolaridade das pessoas, já que muitos cursos requerem alguns anos de ensino básico. Isto pode estar consistindo numa barreira à entrada de pessoas de nível escolar e de renda mais baixos. Talvez fosse necessário antes de treinar pessoas para uma profissão, promover cursos supletivos e regulares e, desta forma, aproveitar estas pessoas para os cursos profissionalizantes.

Os dados fornecidos pela UDESC referentes ao perfil das pessoas que realizam os cursos de (re)qualificação em Florianópolis parecem indicar que a clientela definida pelo PEQ tem sido levada em conta no momento da seleção de pessoas para os cursos.

Pode-se concluir ainda, que existe necessidade de uma participação mais efetiva de toda a sociedade nas discussões referentes ao PLANFOR no estado e na capital, uma vez que a política de formação profissional é realizada com recursos públicos.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ALVES, Edgard Luiz G.; VIEIRA, Carlos Alberto dos S. Qualificação profissional: uma proposta de política pública. Planejamento e Políticas Públicas, IPEA, Rio de Janeiro, n.12, p.117-145, jun./dez. 1995.
- AMATO NETO, João. Restruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. Restruturação industrial, terceirização e redes de subcontratação. Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.35, n.2, p.34-42, mar./abr. 1995.
- ANÁLISE. Formas de organização do Trabalho: da cooperação ao paradigma baseado na microeletrônica. Porto Alegre, v.6, n.2, 1995, p.199-219.
- BRASIL. Orientações para a criação de comissões municipais de emprego. Brasília: Ministério do Trabalho/ FAT, 1995.
- BRASIL. Educação profissional: um projeto para o desenvolvimento sustentado. Brasília: Ministério do Trabalho/ SEFOR, 1995.
- BRASIL. Tudo o que todo mundo quer saber sobre o PROGER - FAT. Brasília: Ministério do Trabalho/SEFOR, 1995.
- BRASIL. Planfor 1996/99 : planos estaduais de qualificação, parcerias nacionais e regionais, avaliação gerencial 1996. Brasília : Ministério do Trabalho/SEFOR, 1997. 75p.
- BRASIL. Resolução nº 194, de 23 de setembro de 1998. Estabelece critérios para transferência de recursos do FAT ao PLANFOR, implementado sob gestão da Secretaria de Formação e Desenvolvimento Profissional - SEFOR, do Ministério do Trabalho - MTb, por meio de Planos Estaduais de Qualificação - PEQs, em convênio com as Secretarias Estaduais de Trabalho, e de parecerias nacionais e regionais com instituições governamentais, não governamentais ou intergovernamentais, no âmbito do Programa do Seguro-Desemprego, no período 1999-2002. Brasília : Ministério do Trabalho/SEFOR, 1998. 11p.
- CASTIONI, Remi. Restruturação produtiva e (re)qualificação profissional: empregabilidade e competência. In: XXIII ENCONTRO NACIONAL DE ECONOMIA, 1997, Recife. Anais...Rio de Janeiro: ANPEC, 1997, p.1662-1680.

CHIEZA, Rosa Angela. Formas de organização do processo de trabalho: da cooperação ao paradigma baseado na microeletrônica. Análise, Porto Alegre, v.6, n.2, p.199-219, 1995.

CMTE. Síntese do seminário de avaliação do programa de educação profissional em Florianópolis. Florianópolis, 1998. 4p.

DEDECCA, Cláudio Salvadori. O desemprego e seu diagnóstico hoje no Brasil. Revista de Economia Política, v.18, n.1, p.99-119, jan./mar. 1998.

DIEESE. Qualificação, formação e emprego em S.C.: quadro crítico da situação dos trabalhadores. Fpolis, dez./1997. (Estudo Regional 2).

DINIZ, Abílio. Reforma Econômica do Brasil: anos 90. São Paulo, Nobel, 1990.

FRANÇA, Paulo. Déficit público e política econômica. Déficit público brasileiro: política econômica e ajuste estratégico. Rio de Janeiro, Paz e Terra, p.129-140, 1987.

FURTADO, Celso. Capitalismo Global. São Paulo: Paz e terra, 1998.

GALLO, Luís Eduardo Gautério. O modelo Neoliberal: perspectivas para o profissional liberal, Brasil e o mundo. Palestra proferida no auditório do CSE/UFSC pelo presidente da Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL e da União Mundial das Profissões Liberais - UMPL. Fpolis, 17 set. 1998.

GONÇALVES, Reinaldo. Globalização e desnacionalização. São Paulo : Paz e Terra, 1999.

GONZAGA, Gustavo. Rotatividade e qualidade do emprego no Brasil, Revista de Economia Política, v.18, n.1, p. 120-140, jan./mar. 1998.

LINS, Hoyêdo Nunes. O mundo do trabalho em debate. Fpolis, (s.d.). Departamento de Economia, UFSC. (mimeo).

LIPIETZ, Alain. Audácia: uma alternativa para o século 21. São Paulo: Nobel, 1991.

LUDWIG, Waldez Luiz. Entrevista concedida pelo consultor da MCG Qualidade a Globo News. Rio de Janeiro, 13 dez./1997.

MARX, Karl. O capital. São Paulo: Nova cultural, 1996.

MAYRINK, Geraldo. A angústia do primeiro emprego. Veja. São Paulo, Abril Cultural, p.88-91, 19 fev. 1997.

MTE/SEFOR. Perfil da clientela atendida. (s.l.), maio, 1997. (mimeo).

PELIANO, Ana Maria T. M.; RESENDE, Luís Fernando de L. e BEGHIN, Nathalie. A comunidade solidária: uma estratégia de combate à fome e à pobreza. Planejamento e Políticas Públicas, IPEA, Rio de Janeiro, n. 12, p.19-30, jun./dez. 1995.

PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS. Políticas sociais: o programa comunidade solidária e o programa de garantia de renda mínima. IPEA, Rio de Janeiro, n. 12, jun./dez. 1995.

POCHMANN, Márcio. Desafios e limites das políticas de emprego no Brasil. Ensaio FEE, Porto Alegre, v.19, n.1, p.125-155, 1998.

PROFISSÕES em baixa. Palestra proferida por membro da Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL em 17 set./1998 na UFSC.

RIFKIN, Jeremy. O fim dos empregos: o declínio inevitável dos níveis dos empregos e a redução da força global de trabalho. São Paulo: Mackron Books, 1995.

SDF/DIRT/SINE - S.C.. Plano Estadual de Qualificação Profissional Santa Catarina: PEQ/2000. Florianópolis : dez./1999. 52p.

SDF/DIRT/SINE - S.C. Subsídios técnicos para a execução das ações de qualificação profissional do PEQ/2000. Fpolis, fev./2000. 24p.

SETORES que mais geraram aumento e redução de empregos nos EUA. Palestra proferida por membro da Confederação Nacional das Profissões Liberais - CNPL em 17 set./1998 na UFSC.

SINE/S.C.. Relatório de atividades. Fpolis, 1995/1996.

SINE/S.C.. Informativo para a imprensa. Florianópolis : setor de informação e análise do mercado de trabalho, fev./2000. 15p.

SINE/S.C.. Informativo para a imprensa. Florianópolis : setor de informação e análise do mercado de trabalho, ago./2000. 13p

SINE/S.C.. Avaliação sintética do desemprego. Fpolis, nov. 1998. 26p.

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório final. Florianópolis, dez./1999. 313p.

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório da pesquisa do egresso de 1999. Florianópolis, out./2000. 53p.

ANEXOS

Anexo 1 - Distribuição de turmas por executora em Florianópolis e no estado
- 1999 -

Executora	Florianópolis	Estado
ACIC	13	13
EPAGRI	20	193
FAPEU	104	456
FCEE	29	114
FEESC	161	520
PEPESE	62	264
FETESC	62	78
FUNDAMAS	-	5
FURB	-	46
F J BOITEUX	11	11
SEBRAE	51	314
SENAC	-	5
SENAI	149	412
SENAR	-	110
SENAT	98	195
UNC	-	-
UNIDAVI	100	160
UNIPLAC	1	236
UNISUL	6	219
UNIVALI	126	401
UNIVILLE	-	59
UNOESC	-	219
TOTAL	993	4.017
%	24,66	100,00

UDESC. Entidade avaliadora do PEQ/99 : relatório final. Florianópolis, dez./1999. 247p.